

**BUDAYA ORGANISASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN  
NARKOTIKA KLAS IIA TANJUNGPINANG**

**NASKAH PUBLIKASI**



Oleh

**HARID YAN NUGRAHA**

**NIM : 100563201133**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS RAJA ALI HAJI**

**TANJUNGPINANG**

**2017**

## SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa yang disebut dibawah ini :

Nama : HARID YAN NUGRAHA  
Nim : 100563201133  
Jurusan/Prodi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
Alamat : Jl. Mawar, Kp. Pisang. Kijang Kota  
No. Telfon : 081991368662  
E-mail : [haridyannugraha@gmail.com](mailto:haridyannugraha@gmail.com)  
Judul Naskah : BUDAYA ORGANISASI PADA LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KLAS IIA  
TANJUNGPINANG

Menyatakan bahwa judul tersebut sudah sesuai dengan aturan tata tulis naskah ilmiah dan untuk dapat diterbitkan

Tanjungpinang, 23 Agustus 2017

Yang menyatakan

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Ramadhani Setiawan, S.SOS., M.Soc.Sc.**  
NIDN. 1026058301

**Dr. Fitri Kurnianingsih, S.Sos., M.Si.**  
NIDN. 0016038702

# **BUDAYA ORGANISASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KLAS IIA TANJUNGPINANG**

**Harid Yan Nugraha**

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISIP, UMRH

[haridyannugraha@gmail.com](mailto:haridyannugraha@gmail.com)

Pembimbing I : Ramadhani Setiawan, S.Sos., M.Soc.Sc.

Pembimbing II : Dr. Fitri Kurnianingsih, S.Sos., M.Si

## **ABSTRAK**

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang (LAPAS) merupakan salah satu organisasi unit pelaksanaan teknis pemasyarakatan, tempat pembinaan Narapidana yang bernaung di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (KEMENKUMHAM). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi pada LAPAS Narkotika Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif, informan penelitian berjumlah 7 (tujuh) orang dengan 1 (satu) orang sebagai key informan, tehnik analisis data menggunakan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas dengan 3 (tiga) alur kegiatan yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Budaya Organisasi yang ada pada LAPAS Narkotika Tanjungpinang sejauh ini sudah berjalan sesuai prosedur namun belum maksimal secara keseluruhan, berdasarkan observasi dan hasil wawancara bentuk inovasi cukup efektif dan efisien dalam pelaksanaannya sehingga mempermudah kinerja pegawai dari tahun ke tahun, setiap masalah yang ada selalu mendapatkan perhatian khusus guna mencapai target kerja yang akan dilaporkan dalam kalender kerja tahunan pegawai, bentuk supervisi pimpinan cukup tegas dan teliti agar para pegawai dapat lebih berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai sehingga proses pengawasan, penjagaan, dan pembinaan terhadap warga binaan dapat lebih baik dan budaya organisasi yang diterapkan dapat lebih efektif, setiap pegawai mendapatkan perhatian dalam pemenuhan kebutuhan individu maupun tim kerja baik dari Kepala LAPAS maupun dari KEMENKUMHAM agar kinerja Budaya Organisasi pada pegawai dapat lebih nyaman dalam mencapai target kerja organisasi, keagresifan dalam bekerja di ruang lingkup LAPAS juga selalu diutamakan dan diterapkan, untuk mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja LAPAS juga selalu melaksanakan olahraga bersama agar menjaga kebugaran serta melaksanakan diklat yang bertujuan agar menambah pengetahuan dan strategi dalam menyelesaikan masalah yang ada pada LAPAS khususnya masalah warga binaan, selain itu untuk para pegawai juga mendapatkan asupan suplemen tambahan dari KEMENKUMHAM agar dapat menjaga stamina, dari kesimpulan di atas berdasarkan hasil penelitian untuk itu juga penulis menyarankan agar Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang harus lebih memperhatikan dan meningkatkan pengawasan terhadap ruang lingkup warga binaan dan mensosialisasikan Program kerja yang diterapkan agar tidak ada lagi pandangan negatif masyarakat terhadap kinerja dan bentuk pelayanan yang diberikan karena semua sudah sesuai standart operasional prosedur.

**Kata kunci: Budaya Organisasi**

# **BUDAYA ORGANISASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KLAS IIA TANJUNGPINANG**

**Harid Yan Nugraha**

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISIP, UMRAH

[haridyannugraha@gmail.com](mailto:haridyannugraha@gmail.com)

Pembimbing I : Ramadhani Setiawan, S.Sos., M.Soc.Sc.

Pembimbing II : Dr. Fitri Kurnianingsih, S.Sos., M.Si

## **ABSTRACT**

### **ABSTRACT**

*Organizational culture is a characteristic that is highly upheld by the organization and a role model of the organization as a differentiator between one organization with another organization, Narcotics Prison Class IIA Tanjungpinang (LAPAS) is one of the organization unit of technical implementation of prison, where the guidance of the prisoners who take shelter under the Ministry Law and Human Rights (KEMENKUMHAM). The purpose of this study is to know the organizational culture in Tanjungpinang Narcotics LAPAS. This type of research is descriptive with approach qualitative, informants study amounted to 7 (seven) to 1 (one) as key informants, data analysis techniques using qualitative data analysis performed interactively and continues over time until complete with the 3 ( Three) activity flow namely, data reduction, data presentation, and withdrawal of conclusion / verification. Cultural Organizations that exist in prisons Narcotics Tanjungpinang have so far been run according to procedure but not maximized as a whole, based on observations and interviews forms of innovation is quite effective and efficient in their implementation, thus simplifying the employee's performance from year to year, each issue always get special attention in order to achieve the employment targets will be reported in the calendar of the annual work of employees, form of supervision led quite firmly and accurately so that employees can be more oriented towards results will be achieved so that the process of supervision, care, and guidance to the inmates can be better and organizational culture are applied Can be more effective, every employee get attention in fulfillment of individual requirement and work team either from Head of LAPAS or from KEMENKUMHAM so that organizational culture performance to employees can more comfortable in reaching work target of organization, aggressiveness in work in ruing the scope of prisons has always prioritized and implemented, to preserve and maintain employment stability prisons also always carry out the joint exercise in order to maintain fitness and to conduct training that aims to increase knowledge and strategies in solving the existing problems in prisons, especially the problem of inmates, in addition to the employees are entitled to the intake of additional supplements of Kemenkumham order to maintain stamina, of the above conclusion based on the results of research on the author recommends that the Correctional Institution Narcotics Class IIA Tanjungpinang should pay more attention and increasing supervision of the scope of the inmates and disseminating the work program is implemented in order to There is no longer a negative view of society on the performance and form of services provided because all are in accordance standard operating procedures.*

**Keywords: Organizational Culture**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Secara umum, pengertian budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Kata budaya secara terminologis budaya adalah suatu hasil dari budi atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab.

Arti kata organisasi secara etimologis tubuh atau alat tubuh, aturan, susunan, perkumpulan dari kelompok tertentu dengan dasar ideologi yang sama. Arti kata organisasi secara terminologis organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial

yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi mempunyai kepribadian seperti halnya individu, kita menyebut kepribadian tersebut sebagai budaya organisasi, budaya organisasi adalah system pengertian yang diterima secara bersama, karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap risiko, arah (*direction*), integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi, organisasi mempunyai budaya yang dominan dan sub-sub budaya, yang pertama mengutarakan nilai inti yang dirasakan bersama oleh mayoritas anggota organisasi, meskipun organisasi besar juga mempunyai nilai-nilai tambahan yang diutarakan dalam sub-sub budaya, budaya yang kuat adalah budaya dimana nilai-

nilai dianut dengan kuat, ditata dengan jelas, dan dirasakan bersama secara luas, budaya yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku, oleh karena itu budaya semacam ini dapat berfungsi sebagai pengganti formalisasi.

Budaya-budaya yang kuat menekankan para pekerja agar dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya-budaya tersebut, budaya-budaya dengan nilai yang kuat tersebut membatasi ukuran-ukuran nilai dan gaya yang dapat diterapkan suatu organisasi memperkerjakan individu-individu yang beragam karena ingin memiliki kelebihan-kelebihan alternative yang mereka bawa ke dalam lingkungan kerja, akan tetapi kelebihan-kelebihan yang beragam ini terserap ke dalam budaya yang lebih kuat karena para pekerja berupaya untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang lebih kuat, pembentukan budaya memerlukan waktu sehingga apabila sudah terbentuk budaya tersebut kemudian mengakar kokoh,

budaya-budaya yang kuat mampu bertahan terhadap perubahan karena para karyawan yang menganutnya sangat memegang nilai-nilai budaya tersebut sumber budaya organisasi adalah para pendirinya, budaya organisasi dipertahankan melalui proses seleksi dan sosialisasi organisasi serta tindakan manajemen puncak.

Budaya organisasi disebarluaskan melalui cerita, ritual, symbol material, dan bahasa. Perbedaan disekitar budaya organisasi menyangkut apakah ia dapat dikelola atau tidak. Budaya dapat diubah, tetapi tampaknya diperlukan beberapa kondisi untuk melakukan perubahan tersebut pada kondisi yang menguntungkan sekalipun para manajer tidak dapat mengharapkan bahwa nilai-nilai budaya yang baru akan diterima dengan cepat, perubahan budaya harus dihitung dalam jangka waktu tahunan, bukan bulanan.

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan

merupakan salah satu faktor penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dimana, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun

kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang yang berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang merupakan salah satu organisasi unit pelaksanaan teknis pemsarakatan,

tempat pembinaan Narapidana atau yang disebut saat ini yaitu Warga Binaan Pemasyarakatan yang bernaung di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Seiring dengan berubahnya sistem perlakuan terhadap pelanggar hukum di Indonesia maka nama penjara berubah nama menjadi Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS).

Dasar klasifikasi Lembaga Pemasyarakatan dibentuk berdasarkan kapasitas, tempat kedudukan dan kegiatan kerja, dan untuk daerah Tanjungpinang klasifikasi Lembaga Pemasyarakatan terdiri dari Rumah Tahanan (RUTAN) Klas I Tanjungpinang yang beralamat di Jalan Kampung Jawa Tanjungpinang, Rutan adalah tempat tersangka/terdakwa ditahan sementara sebelum keluarnya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap guna menghindari tersangka/terdakwa tersebut melarikan diri atau mengulangi perbuatannya, waktu lamanya penahanan adalah selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan

di sidang pengadilan, berikutnya yaitu Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Tanjungpinang (LAPAS UMUM), Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang (LAPAS NARKOTIKA), Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Klas II Tanjungpinang (RUPBASAN) yang beralamat di jalan Dr. Sahardjo,SH, Kp. Banjar Km. 18 Kijang-Bintan, LAPAS berbeda dengan RUTAN, LAPAS adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana/warga binaan dan anak didik pemasyarakatan yang terbukti bersalah/terpidana, dan waktu lamanya pembinaan adalah selama proses hukuman/menjalani sanksi pidana yang telah ditetapkan, setelah terpidana maka dari RUTAN akan di pindahkan ke LAPAS, LAPAS UMUM adalah tempat terpidana dengan kasus yang beragam, sedangkan LAPAS NARKOTIKA adalah tempat terpidana khusus NARKOTIKA, sedangkan RUPBASAN adalah tempat barang/benda sitaan negara yang memiliki



tugas dan fungsi melaksanakan pengadministrasian benda sitaan, pemeliharaan dan mutasi barang rampasan negara, berikutnya yaitu Balai Pemasyarakatan Klas IIA Tanjungpinang (BAPAS) yang beralamat di jalan Bakar Batu Tanjungpinang, memiliki fungsi dan tugas yaitu, pembimbing dan pengawasan bagi Klien Pemasyarakatan yang sedang menjalani pembebasan bersyarat (PB), Cuti Menjelang Bebas (CMB), Assimilasi, Pidana Bersyarat, dan pembimbingan lainnya, Pembuatan penelitian kemasyarakatan (LITMAS) untuk sidang pengadilan anak, dan pendamping untuk anak yang berhadapan dengan hukum pada setiap tingkat pemeriksaan.

Secara umum struktur organisasinya tidak ada yang berbeda di setiap klas Lapas tersebut, terdapat bidang atau seksi yang menyelenggarakan kegiatan tata usaha, kegiatan pembinaan narapidana atau warga binaan, penyelenggaraan kegiatan kerja, administrasi keamanan dan tata tertib serta

satuan pengamanan. Lembaga pemasyarakatan merupakan salah satu pelayanan publik yang bergerak di bidang perawatan dan pembinaan narapidana agar dapat berintegrasi secara sehat dengan masyarakat umum lainnya setelah dinyatakan bebas dari hukuman yang berlaku, Kejahatan terjadi setiap hari. Salah satu cara mengatasinya adalah dengan memberikan efek jera kepada pelaku kejahatan dan memberikan pembinaan, seperti memenjarakan pelaku dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkat kejahatan yang dilakukannya. Dengan harapan, hukuman akan menyadarkan pelaku kejahatan dan mampu memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindakan pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat.

Namun permasalahan tidak berhenti disini, banyak masalah pelik yang terjadi dalam Lembaga Pemasyarakatan, belum lagi kenyataan saat ini dimana banyak Lembaga Pemasyarakatan di

berbagai daerah di Indonesia dalam kondisi yang memprihatinkan. Termasuk pada keefektifitasan sebuah Lembaga Pemasarakatan mensyaratkan bagi adanya keterpaduan antara budaya, strategi, lingkungan dan teknologi organisasinya, dan semakin kuat suatu budaya organisasi, maka semakin penting bagi adanya kecocokan terhadap variabel-variabel tersebut.

Karena keberhasilan sebuah Lembaga Pemasarakatan akan terwujud apabila terdapat keterpaduan eksternal-budaya yang terbentuk sesuai dengan strategi dan lingkungannya dan keterpaduan internal-budaya organisasi disesuaikan dengan teknologi yang digunakan. Dengan kata lain keefektifan sebuah Lembaga Pemasarakatan sangat tergantung dari kecocokan kebudayaan/struktur normative yang menjadi kaidah organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi secara internal dan kemampuannya berintegrasi dengan lingkungan

eksternalnya. Di sisi lain, keefektifan suatu Lembaga Pemasarakatan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengidentifikasi dan menilai pola referensi konstituensi yang penting serta sejauh mana kualitas layanan yang dapat diberikan untuk memenuhi tuntutan konstitusinya tersebut.

Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang merupakan tempat pembinaan bagi Narapidana atau Warga Binaan Pemasarakatan yang ada di Tanjungpinang yang berlokasi didaerah tidak terlalu jauh dari daerah pemukiman penduduk, Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang memiliki pegawai dari tempat tinggal dan kebiasaan yang beragam, sehingga sangat mempengaruhi budaya organisasi yang ada dilingkungan kerjanya. Obsevasi awal penelitian menemukan adanya penilaian negatif masyarakat terhadap Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang terkait pelayanan yang

diberikan oleh pihak Lembaga Pemasarakatan dan juga isu miring yang beredar tentang budaya organisasi pada Lembaga Pemasarakatan yang tidak berjalan dengan baik, dan selain dari pada itu ada juga masalah yang terdapat pada interen Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Narkotika Tanjungpinang yang mengalami kurangnya Sumber Daya Manusia atau kurangnya pegawai pada Lembaga Pemasarakatan tersebut, dan beberapa pegawai yang ada pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang mendapatkan bidang kerja/tugas pokok dan fungsi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan baik dari gelar diploma, strata dan title lainnya yang didapat selama menjalankan pendidikan, sehingga dalam pelaksanaan tugas yang ada pada ruang lingkup Lembaga Pemasarakatan cukup sulit untuk memaksimalkan kinerja pegawai baik secara individu maupun secara team kerja pegawai karna kekurangannya

pegawai/sumber daya manusia yang ada pada Lembaga Pemasarakatan baik dari Tata Usaha maupun tim regu jaga ruang lingkup tahanan Narapidana/warga binaan Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang, sehingga membuat jam kerja pegawai menjadi *over time* / lembur dimana membuat pegawai mau tidak mau dan siap tidak siap tetap harus menjalankan tugas yang berlaku sesuai perintah dan arahan pimpinan.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk mengangkat lebih dalam tentang fenomena budaya organisasi dalam pelaksanaan birokrasi Lembaga Pemasarakatan. Untuk itu penulis bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul **“Budaya Organisasi Pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.”**

#### **A. Perumusan Masalah**

Budaya yang kuat adalah budaya dimana nilai-nilai dianut dengan kuat, ditata dengan jelas, dan dirasakan bersama

secara luas. Budaya yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku. Oleh karena itu, budaya semacam ini dapat berfungsi sebagai pengganti formalisasi. Budaya-budaya yang kuat menekankan para pekerja agar dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya-budaya tersebut, budaya-budaya dengan nilai yang kuat tersebut membatasi ukuran-ukuran nilai dan gaya yang dapat diterapkan, suatu organisasi memperkerjakan individu-individu yang beragam karena ingin memiliki kelebihan-kelebihan alternative yang mereka bawa ke dalam lingkungan kerja, akan tetapi kelebihan-kelebihan yang beragam ini terserap ke dalam budaya yang lebih kuat karena para pekerja berupaya untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang lebih kuat, Pembentukan budaya memerlukan waktu sehingga apabila sudah terbentuk budaya tersebut kemudian mengakar kokoh, budaya-budaya yang kuat mampu bertahan terhadap perubahan karena para karyawan yang menganutnya

sangat memegang nilai-nilai budaya tersebut dengan sumber budaya organisasi adalah para pendirinya.

Dengan demikian untuk mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimanakah budaya organisasi pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika klas IIA Tanjungpinang?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut : “Untuk mengetahui budaya organisasi pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.”

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis.
  1. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah diberikan pada masa kuliah dengan kenyataan yang ada.
  2. Menambah pengalaman dan pengetahuan penulis.
  3. Menambah pengetahuan dan bacaan ilmiah bagi pihak yang memerlukan.

b. Manfaat Praktis.

1. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang, terutama untuk meningkatkan kinerja.
2. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang melakukan penelitian selanjutnya dalam objek yang sama.

## C. Landasan Teori

### 1. Budaya

Menurut Kusdi (2011:12), budaya atau kebudayaan berasal dari

bahasa sansekreta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut, semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan serta berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia. Menurut (Ndraha, 2003) “Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya

dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para pendidik dan staf dibawahnya baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi”.

F.X Suwarto, M.S dan D. Koeshartono (2009: 1) mengidentifikasi karakteristik budaya sebagai berikut:

- a. Mempelajari, yaitu diperlukan dalam belajar, observasi, pengalaman.
- b. Saling Berbagi, yaitu kelompok, keluarga, masyarakat.
- c. Transgenerasi, yaitu kumulatif dan dari generasi ke generasi.
- d. Persepsi Pengaruh, yaitu perilaku.
- e. Adaptasi, yaitu kapasitas berubah atau adaptasi.

Menurut Geert Hofstede (2007:15) bahwa budaya adalah suatu *mindset* mental *programming* sebagai program mental yang berpola pikiran (*thinking*), perasaan (*feelling*), dan tindakan (*action*). Ini bermakna bahwa budaya suatu kerja juga merupakan

seperangkat nilai-nilai yang digunakan dan diyakini dalam melakukan suatu pekerjaan atau sewaktu bekerja. Budaya yang muncul dalam menjalankan suatu pekerjaan merupakan suatu dimensi utama dalam memahami perilaku yang bekerja dalam organisasi.

Menurut Malinowski dalam Cica Nayati (2012:9) budaya adalah keseluruhan kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia. Menurut Edwar dalam Cica Nayati (2012:10) budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apasaja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Wibowo (2007:15) menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari

generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk, menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya.

Hall dalam Mello (2002:404-405) mengatakan bahwa karakteristik dari budaya dapat dilihat dari pola bagaimana kita berkomunikasi. Hall menggambarkan budaya dalam lima hal yang disebut dengan “*silent languanges*” yaitu waktu, tempat, materi, persahabatan, dan persetujuan. Waktu menekankan bagaimana kita menggunakan waktu untuk berkomunikasi dan bagaimana kita menekankannya dalam hidup sehari-hari. Tempat menekankan pada bagaimana kita berkomunikasi dengan melihat pada jarak dan tempat. Materi menekankan pada kekuasaan, sukses dan status. Di beberapa budaya, indikator ini bersifat penting karena berhubungan dengan identitas individu. Persahabatan menekankan pada bagaimana kita menjalin hubungan interpersonal. Persetujuan menekankan pada

bagaimana konsensus dapat disetujui oleh orang-orang.

## **2. Organisasi**

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Menurut Pabundo (2010:3) organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota. Kaderisasi bertujuan untuk menjaga sebuah organisasi tetap bisa bertahan dan eksis dalam jangka waktu yang panjang. Menurut Oliver Sheldon dalam Sutarto (2006:22) organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis,

positif, dan terkoordinasi. Menurut Hearleigh Trecker dalam Sutarto (2006:24) organisasi adalah perbuatan atau proses penghimpunan atau mengatur kelompok yang sedang berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja.

Wursanto (2003:41) Berbagai literatur tentang organisasi dan manajemen telah memberikan definisi tentang organisasi, dengan berbagai cara, tergantung segi tinjauan atau pendekatannya. Pada dasarnya pengertian organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu organisasi dalam arti statis dan organisasi dalam arti dinamis. Kenneth N. Wexley, Ph.D. dan Gary A. Yuki, Ph.D. (2005:13), organisasi dapat didefinisikan sebagai hubungan-hubungan yang terpolakan diantara orang-orang berurusan dengan aktivitas-aktivitas ketergantungan yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu.

F.X Suwanto, M.S dan D. Koeshartono (2009: 31-32) mengemukakan empat unsur yang dimiliki sebuah organisasi sebagai, suatu sistem,

pola aktivitas, sekelompok orang, tujuan organisasi. Pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan yang bersifat abstrak dan berdimensi jangka panjang, yang menjadi landasan dan nilai-nilai yang mendasari organisasi itu didirikan, yang disebut dengan “misi organisasi”. Tujuan yang lain adalah “tujuan operasional”, merupakan tujuan jangka pendek yang lebih spesifik dan dapat diukur secara kuantitatif, seperti pangsa pasar, pertumbuhan, profitabilitas, produktifitas, dan sebagainya. Jadi organisasi yang utuh memiliki aspek yang tidak dapat ditinggalkan yaitu ada suatu sistem sebagai pedoman, ada pola aktifitas dalam mengoperasionalkan organisasi, ada sekelompok orang yang menjalankan organisasi serta mempunyai tujuan organisasi yang akan dicapai.

### **3. Budaya Organisasi**

Menurut Luthans dalam Susanto (2006:111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.



Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin dalam Susanto (2006:120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Robbins (2003:305) mengemukakan definisi yang spesifik dengan mengatakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi, meliputi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian ke rincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan.

Ndraha (2003), mengartikan budaya organisasi adalah sebagai potret atau rekaman hasil proses budaya yang

berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini.

Kenneth N. Wexley, Ph.D. dan Gary A. Yuki, Ph.D. (2005:189), Kepemimpinan yang efektif merupakan persyaratan vital bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2003:79) menyatakan bahwa, budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Dedi Mulyadi (2006:270) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Menurut Susanto (2006:112) peran budaya organisasi

adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkungan internal maupun eksternal. Susanto (2006:112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

1. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
2. Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
3. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
4. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) yang dikutip dalam Sugiyono (65 : 2014)

mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

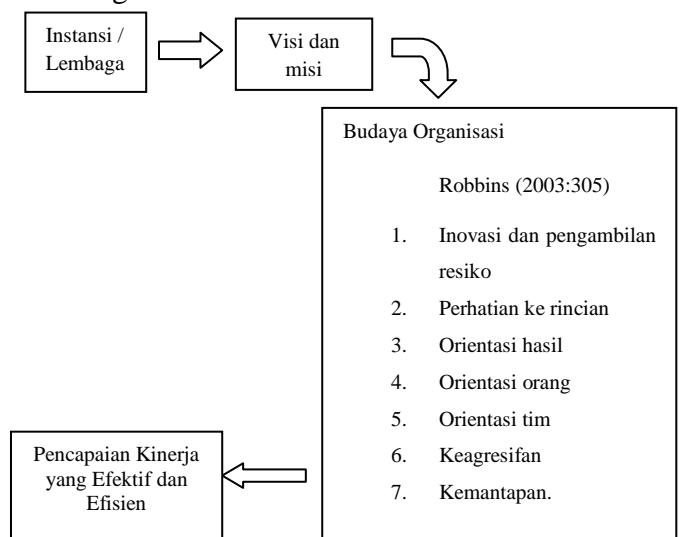
Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi juga

merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.



Bagan I. 1. Kerangka Berpikir

## E. Metode Penelitian

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan secara kualitatif. Menurut Sugiyono (2014 : 11) "Penelitian

deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain". Sedangkan penelitian kualitatif adalah berpangkal dari peristiwa – peristiwa sosial, yang pada hakikatnya tidak bersifat eksak.

## 2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang, jalan Dr. Sahardjo,SH, Kp. Banjar Km. 18 Kijang-Bintan.

## 3. Jenis Data

a. **Data primer** yaitu, data mengenai objek penelitian yang diperoleh melalui hasil pengamatan dilapangan dan hasil wawancara. Hal ini berkaitan dengan apa yang akan dilakukan berhubungan dengan Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.

b. **Data sekunder** yaitu, data yang di peroleh secara tertulis berupa dokumen dari Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang yang ada kaitanya dengan masalah yang akan dibahas.

## 4. Informan

**Tabel I. 1. Informan**

No	Informan	Jumlah Informan
1	KA. LAPAS	1 orang
2	KA. SUB. BAG. TATA USAHA	1 orang
3	KA. KPLP	1 orang
4	KASI BINADIK	1 orang
5	KASI ADM. KAMTIB	1 orang
6	KAUR WAI DAN KEUANGAN	1 orang
7	PEGAWAI PENGELOLA DATA KEPEGAWAIAN	1 orang
Jumlah		7 orang

Sumber: Olah Data 2017

Pengambilan data bersifat *purposive sampling* yang merupakan sebuah proses pengambilan data melalui wawancara terhadap narasumber yang mengetahui permasalahan secara mendalam dan detil serta akurat. Jonathan(2006:206)

Pemilihan informan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subyek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat. Yang akan menjadi informan dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang yang terdiri dari 1 orang KA. SUB. BAG. TATA USAHA, 1 orang KA. KPLP, 1 orang KASI BINADIK, 1 orang KASI ADM. KAMTIB, 1 orang KAUR WAI DAN KEUANGAN, 1 orang PEGAWAI PENGELOLA DATA KEPEGAWAIAN. Sedangkan untuk key yaitu KEPALA Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang. Dengan total keseluruhan informan beserta key informan yaitu berjumlah 7 orang.

## 5. Tehnik dan alat pengumpulan data

Agar data yang dikumpulkan dalam penelitian dapat mudah diperoleh, maka

penulis menggunakan tehnik dan alat pengumpulan data sebagai berikut:

### a. Observasi

Melakukan observasi di lapangan dengan cara mengamati/survey secara langsung pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.

Menurut Sugiono (2014:165) tehnik observasi merupakan proses yang kompleks dan sulit yang tersusun dari berbagai proses biologis dan proses psikologi diantaranya yang terpenting pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini observasi yang digunakan yaitu struktur yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati kapan dan dimana tempat dengan alat pengumpulan data yaitu check list dan catatan harian.

### b. Wawancara

Menurut sugiyono (2014:157) wawancara sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit / kecil. Tehnik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self – report*, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

Sutrisno Hadi (1986)

mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam

menggunakan metode interview adalah sebagai berikut :

1. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar adanya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Wawancara dapat dilakukan dengan cara terstruktur maupun tidak, dan dapat dilakukan dengan tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi ialah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data – data tertulis, dokumen penting maupu sejumlah literature dan bahan pustaka yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

## 2. Tehnik analisis data

Analisis data yang peneliti gunakan untuk menganalisa data-data yang didapat dari penelitian ini adalah menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012 : 334) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara

terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Ada 3 alur kegiatan untuk analisis data penelitian kualitatif ini yaitu sebagai berikut :

1. Reduksi data,
2. Penyajian data
3. Penarikan kesimpulan / verifikasi

## II. Pembahasan

### A. Karakteristik Informan

Pada bab IV ini penulis akan menyajikan data-data yang didapatkan dari hasil penelitian Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang melalui wawancara kepada 7 (tujuh) orang informan. Dari hasil penelitian ini telah dikumpulkan sejumlah data berdasarkan proses wawancara dan observasi untuk menjawab beberapa masalah dan menjelaskan tentang bagaimana bentuk Budaya Organisasi Pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.

## **A. Karakteristik Informan**

Dalam penjelasan pada bab ini akan dibahas terlebih dahulu mengenai identitas atau karakteristik dari informan guna mendapatkan informasi yang akurat dalam menganalisa data yang pada akhirnya dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dalam pembahasan dan menganalisa tentang “Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang”. Adapun karakteristik informan dari penelitian ini dapat dilihat dari nama informan, jenis kelamin, umur, jabatan/kedudukan, dan pendidikan terakhir.

Adapun informan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bapak Mishbahuddin (MU) adalah *key informan* dengan jabatan sebagai Kepala Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.
2. Perwakilan pegawai sebanyak 6 (enam) orang yang terdiri dari Eka Sari Dewi (ESD), Candra Putra Irawansyah (CPI), Dedy Winhernadi (DW), Mualim (M),

Miza Faramitha (MZ), Sri Syuhria (SS) sebagai pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.

## **III. Penutup**

### **A. Kesimpulan**

Dari uraian yang telah penulis paparkan sebelumnya maka penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Inovasi dan pengambilan resiko**

Inovasi sangat penting dan diperlukan dalam pelaksanaan Budaya Organisasi baik dalam ruang lingkup kerja swasta maupun negeri guna menyesuaikan perkembangan zaman dimana dari waktu ke waktu seperti yang kita ketahui segala sesuatu pasti berinovasi begitu juga dengan sistem kinerja yang berlaku pada ruang lingkup kerja. Dalam melakukan inovasi sebuah perusahaan harus siap memperhitungkan resiko yang akan dihadapi, tergantung bagaimana proses dan prosedur yang dijalani, apabila suatu proses dijalani dengan baik dan sesuai

dengan kondisi fakta lapangan yang harus berinovasi maka inovasi yang dijalankan akan berjalan dan berdampak baik, namun apabila suatu inovasi dijalankan tanpa melakukan survei lapangan dan tidak sesuai kebutuhan maka resiko yang didapat dalam berjalannya inovasi akan semakin besar, namun setiap perusahaan dan pimpinan memang harus berinovasi bagaimanapun bentuk resiko yang nantinya didapat, setidaknya inovasi telah di jalankan untuk mendukung sistem kinerja lebih maju dalam suatu Budaya Organisasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada informan kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis adalah, bahwa Inovasi sangat membantu proses kerja dan menimbulkan penilaian positif dimana pegawai sangat terbantu dalam melakukan registrasi kepegawaian dan juga segala macam bentuk kinerja sesuai Standart Operasional Prosedur dapat terlaksana lebih cepat sesuai target kinerja,

inovasi perlu dilakukan bahkan beberapa instansi maupun perkantoran baik swasta maupun negeri wajib melakukan inovasi agar dapat menciptakan pembaharuan didalam lingkungan kerja baik dari infrastruktur kantor, sistem pelayanan, budaya kerja, dan lain sebagainya guna mencapai target kerja lebih baik dan menciptakan budaya organisasi yang lebih mudah untuk diterapkan didalam lingkungan kerja pegawai sesuai dengan keperluan dan perkembangan zaman, khususnya di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.

## **2. Perhatian ke rincian**

Dari hasil wawancara kepada informan dapat diambil kesimpulan bahwa dalam menjalankan Budaya Organisasi memberi perhatian pada setiap masalah secara detail sangat diperlukan agar dalam pelaksanaan kinerja dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan meminimaliskan setiap masalah yang ada, terutama pada Lembaga yang



bergerak dalam bidang pelayanan publik dengan kapasitas pembinaan masyarakat seperti Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang yang berdiri dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang menjalankan Budaya Organisasi sesuai Standart Operasional Prosedur telah berjalan dengan baik.

Dengan meningkatkan hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan agar didalam ruang lingkup lebih cepat tanggap dalam memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, sehingga apabila masalah dalam ruang lingkup kerja sesama pegawai dapat diatasi tentu proses pembinaan terhadap narapidana/warga binaan dapat berjalan dengan baik tanpa ada kendala yang cukup serius meskipun dengan keadaan kekurangan pegawai/personil sekalipun, semua didukung dengan kerjasama tim yang baik.

### **3. Orientasi hasil**

Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai merupakan suatu indikator yang sangat penting dalam menjalankan proses Budaya Organisasi, karena seperti yang kita ketahui dimana ada Budaya Organisasi tentu ada tujuan kerja yang ingin dicapai, tergantung bagaimana cara pelaku Budaya Organisasi itu sendiri bagaimana menjalankannya.

Dari hasil tanya jawab kepada para informan yang bersedia diwawancarai, kesimpulannya yaitu, mereka sangat berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai karena pekerjaan yang mereka jalani juga merupakan pekerjaan yang mereka cintai dengan keadaan hubungan sesama pegawai yang ada pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang cukup baik begitu juga hubungan terhadap pimpinan yang melakukan supervisi terhadap bawahan/pegawai juga cukup baik dalam mengayomi dan memberikan intruksi terhadap bawahannya, sehingga para pegawai juga sangat berorientasi terhadap

hasil yang akan dicapai karena disamping untuk mencapai target kerja orientasi terhadap hasil yang akan dicapai oleh para pegawai juga akan menjadi laporan kinerja pegawai yang nantinya semakin baik melakukan kinerja maka karir yang akan didapat oleh pegawai itu sendiri akan semakin baik.

#### **4. Orientasi orang**

Selain berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai guna mencapai target kerja, berorientasi kepada semua kepentingan pegawai juga perlu diterapkan agar pencapaian target kerja dapat berjalan lebih efektif dan efisien dalam Budaya Organisasi yang berlaku pada perusahaan maupun lembaga yang bergerak dibidang pelayanan publik, hal ini merupakan indikator yang cukup berperan penting didalam Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang dalam melaksanakan kinerja dibawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan RIAU.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil wawancara kepada informan yang telah dilakukan beberapa saat lalu yaitu, menjelaskan bahwa dengan kondisi Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang yang baru saja melakukan beberapa perkembangan belum sepenuhnya kepentingan pegawai terpenuhi dalam ruang lingkup kerja, namun beberapa kepentingan yang berorientasi kepada semua kepentingan pegawai dalam melaksanakan kinerja baik bagian staf tata usaha maupun bidang pengamanan warga binaan sudah dicoba untuk dimaksimalkan dalam pelaksanaannya karena mengingat kurangnya pegawai maka beberapa solusi telah dilakukan agar kepentingan pegawai dapat terpenuhi satu persatu.

#### **5. Orientasi tim**

Selain orientasi hasil dan orientasi orang, berorientasi terhadap tim juga perlu dilakukan agar para pegawai lebih bersemangat dan nyaman dalam melaksanakan kerja organisasi, dan

kegiatan kerja diorientasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu, karena orientasi tim lebih mengarah pada kerjasama tim dalam mencapai target kerja, bukan tentang bagaimana individu melaksanakan tugas namun lebih kepada bentuk kerjasama tim secara keseluruhan agar lebih mudah dalam pencapaian hasil kerja, kerjasama perlu dibangun agar supervisi terhadap orientasi tim dapat menjadi pertimbangan yang cukup baik untuk individu yang berada pada tim kerja dan juga untuk tim kerja itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang, bentuk orientasi tim cukup baik dalam kegiatan kerja secara tim, para pegawai tidak hanya melaksanakan tugas atau kinerja organisasi pada bidang masing-masing, namun para pegawai juga saling bantu membantu dalam melaksanakan tugas pegawai lainnya apabila dalam tim kerja terdapat kekurangan personil seperti masalah yang ada pada Pemasyarakatan Narkotika Klas

IIA Tanjungpinang, bentuk orientasi terhadap tim ini juga tidak terlepas dari bentuk supervisi dari Kepala Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang yang selalu memantau dan turun langsung untuk mencari solusi demi orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap pegawai, dan orientasi terhadap tim dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

## **6. Keagresifan**

Agresif dalam bekerja dapat membuat pegawai mendapatkan penilaian yang baik dari atasan, serta dapat menciptakan pegawai yang lebih berkompeten, disiplin yang tinggi pada pegawai juga dapat memacu keagresifan dalam bekerja, dan apabila dalam suatu perusahaan memberikan penghargaan khusus dan memberikan penilaian yang nantinya bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan karir yang lebih baik terhadap pegawai tentu hal ini dapat menjadi pemicu para pegawai untuk berlomba-lomba menjadi pegawai yang

baik dalam melaksanakan Budaya Organisasi dan kinerja yang telah di susun dalam suatu perusahaan.

Bedasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada informan. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang cukup agresif dalam bekerja karena mereka mempunyai target kerja yang nantinya akan dipaparkan pada kalender kerja pegawai masing-masing yang merupakan penilaian kinerja langsung dari Kepala Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang dan juga Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai bentuk penilaian kerja pegawai yang nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk para pegawai dalam karir yang lebih tinggi, hal ini dapat menjadi motivasi pegawai untuk lebih agresif lagi dalam bekerja sesuai Standart Operasional Prosedur dalam Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.

## **7. Kemantapan**

Dalam mempertahankan dan menjalankan stabilitas kerja karyawan/pegawai diperlukan perhatian khusus yang harus diterapkan dan diberikan oleh pimpinan agar para pegawai bisa slalu prima dalam melaksanakan kinerja, baik perhatian berupa asupan tambahan untuk menjaga kesehatan fisik maupun pendekatan secara psikologis yang dapat membuat para karyawan/pegawai selalu *fresh* dan mampu mengendalikan diri secara emosional agar tercipta hubungan kerja yang baik didalam ruang lingkup kerja.

Kesimpulan dari hasil observasi dan wawancara kepada informan menjelaskan bahwa untuk mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memberikan perhatian yang cukup baik terhadap pegawai dan Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan dimana para pegawai mendapatkan asupan suplemen, ekstra

puding, dan perhatian lainnya agar kondisi para pegawai tetap stabil dalam menjalankan tugas, dan untuk ruang lingkup Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang sendiri juga menerapkan senam sehat dan olahraga bersama setiap satu minggu sekali agar para pegawai dan warga binaan dapat lebih sehat dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, baik dari kesehatan fisik maupun kesehatan secara psikologis agar Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang dapat berjalan dengan baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran dalam rangka meningkatkan kinerja pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang yaitu yang pertama dengan melakukan sosialisasi kinerja agar dapat meluruskan pandangan negatif masyarakat luas mengenai Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang, seperti

yang peneliti ketahui bahwa Budaya Organisasi pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang telah berjalan sebagaimana mestinya hanya saja saat ini beberapa faktor masih menjadi penghambat dalam memaksimalkan tujuan Budaya Organisasi dalam lingkungan kerja sesuai dengan Standart Operasional Prosedur, dan untuk mengatasi masalah kekurangan pegawai harus diadakan pengajuan dan saran langsung untuk ditujukan kepada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia agar melakukan seleksi penerimaan pegawai maupun penambahan pegawai yang nantinya dapat menambah pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang.

Selain itu kualifikasi pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan diharapkan dapat di tata ulang bersama struktur pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Klas IIA Tanjungpinang agar para pegawai dapat lebih mahir dalam melaksanakan tugas karena mendapatkan Tugas Pokok

dan Fungsi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dengan begitu kinerja pegawai dapat lebih maksimal dalam melaksanakan Budaya Organisasi sesuai Standart Operasional Prosedur.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Barkow, Ben. 2002. *Factors of Group Work Culture Which Influence the Safety of Power Line Mainteners*. Toronto, halaman 1-25.
- Cica Nayati. (2012). "Peran Budaya Organisasi terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan". *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Deddy Mulyadi., Rivai, Veithzal,. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hofstede, Geert. *Geert Hofstede Cultural Dimensi*. Official Site Hofstede. April 8, 2007. [http://www.geert-hofstede.com/hofstede\\_indonesia.shtml](http://www.geert-hofstede.com/hofstede_indonesia.shtml)
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. (2003), *Perilaku Organisasi*: Salemba Empat, Jakarta
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mello, Jeffery.A, 2002, *Strategic Human Resource Management*, USA: Thomson South-Western.
- Ndraha, Talidziduhu, 2003. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pabundo. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P. (2003), *Perilaku Organisasi (Edisi Indonesia)*; PT. Indeks-Gramedia Group
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi:metodeR&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutarto, (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suwarto, F. X. dan D. Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi; Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wexley Kenneth N, Ph.D. dan Yuki Gary A, Ph.D. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pos.
- Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. ANDI. Yogyakarta.

## Dokumen

FISIP UMRAH, 2011. *Pedoman Teknik Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi Serta Ujian Sarjana*. FISIP UMRAH. Tanjungpinang.

Kementerian PAN, 2002, *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*.

Kementerian PAN, 2008, *Modul Penerapan Budaya Kerja Aparatur Negara, Diklat Fasilitator Tata Pemerintahan Yang Baik*.

Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA TANJUNGPINANG (<http://www.lapasnarkotikakepri.or.id>), 1 Agustus 2017: 17.00 Wib.

Sistem Database Pemasarakatan (<http://www.smslap.ditjenpas.go.id>), 1 Agustus 2017: 17.30 Wib.

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasarakatan.