

**OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
BOJONEGORO MELALUI BUDAYA ORGANISASI**

Sri Kasiami

Program Studi Administrasi Publik, FISIP, Universitas Bojonegoro

Jl. Lettu Suyitno No 2 Bojonegoro

Email : srikasiami@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to explain the organizational culture of the Bojonegoro Regency Community and Village Empowerment Service in optimizing its human resources. This research uses observation and interview methods. The type of research in this research is descriptive research with a qualitative approach. The focus of this research is on the discipline and responsibility of the Bojonegoro district community and village empowerment service through organizational culture. by using the four implementation factors proposed by George Edwards III, namely communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The results show that the head of the PMD service plays a role in the enforcement of preventive discipline. The head of the PMD service enforces corrective discipline in giving ratings in accordance with existing procedures. Vacancies in the PMD service create overlapping responsibilities.

Keywords: Organizational Culture, Discipline, responsibility

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan budaya organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya. Penelitian ini menggunakan metode observasi dan wawancara. Adapun jenis penelitian pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian ini pada disiplin dan tanggung jawab dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten bojonegoro melalui budaya organisasi. dengan menggunakan empat faktor implementasi yang dikemukakan oleh George Edwards III yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil menunjukkan bahwa kepala dinas PMD berperan dalam penegakan disiplin preventif. Kepala dinas PMD menegakkan disiplin korektif dalam pemberian peringkat sudah sesuai dengan prosedur yang ada. Kekosongan jabatan pada dinas PMD menjadikan tanggung jawab yang tumpang tindih.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin, tanggung jawab*

PENDAHULUAN

Institusi/ lembaga pemerintah sebagai salah satu bentuk organisasi agar mampu mencapai keberhasilan sangat tergantung kepada sumber daya manusianya. Aparatur yang mewakilinya tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan. sebagai dasar meningkatkan kualitas sumber daya dan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi persaingan global.

keberhasilan suatu organisasi pemerintah yakni kelancaran pelayanan di sektor publik hingga saat ini belum sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat luas. Dengan adanya Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik sebab Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. SDM yang handal dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu menjalankan revolusi mental dengan mendasari tuntunan kehidupan beragama secara benar, selalu memiliki komitmen dalam melayani masyarakat sehingga tercipta good governance.

Peran penting dan partisipasi ASN dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang efektif dan efisien yang digalakkan oleh pemerintah sampai dengan saat ini, maka sudah sewajarnya apabila peran ASN yang memiliki kinerja bagus sangat diperlukan. Tjokroamijoyo (2005:11) menyatakan bahwa "pembangunan misalnya tidak saja menghendaki suatu administrasi kepegawaian yang rapi tetapi mungkin menuntut suatu perubahan sistem administrasi kepegawaian yang lebih memungkinkan diperolehnya pegawai- pegawai yang diperlukan pada sektor-sektor prioritas serta lebih berorientasikan pada prestasi".

Pentingnya peranan pegawai negeri pada umumnya dan pegawai negeri sipil atau

aparatur sipil negara pada khususnya dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang efektif dan efisien, maka Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja bagus sangat diperlukan. Hendry Raining dalam Tjokroamijoyo, (2005:122) menyatakan bahwa "Sebagian besar keberhasilan pembangunan ekonomi dan sosial tergantung pada suatu mutu dan efektifitas pada kepegawaian-negerinya".

Setiap pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja maka akan dapat dicapai suatu prestasi kerja di instansi tersebut dan dapat dikatakan bahwa hal-hal yang belum dapat mencapai target sebuah prestasi kerja dan itu merupakan suatu kelemahan yang harus di atasi. Kekosongan pekerjaan atau jabatan yang ditinggalkan suatu tugas hanya dikarenakan kurangnya menyayangi tugas perkerjaannya atau bahkan ketidak cocokan dengan rekan kerja.

Menurut Simamora (1995:2), Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dikategorikan atas empat macam sumber daya yaitu finansial, fisik, manusia dan kemampuan teknologi. Selanjutnya menurut Gomes (2002:6), manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang potensial dan sangat strategis peranannya dalam setiap bentuk mestinya, sehingga sumber daya manusia dapat memainkan peran eksistensi dan fungsionalnya di dalam organisasi. Perkembangan hal seharusnya mendapat perhatian yang serius dengan mengelola SDM yang semakin efektif dan efisien, dalam hal ini diperlukannya manajemen pengelolaan SDM yang lebih memahami perkembangan yang terjadi di masyarakat baik lokal, regional maupun global.

Suatu lembaga pemerintahanpun diperlukan ilmu manajemen yang mengatur pegawainya untuk mengelola fungsi-fungsi daripada tugasnya masing-masing, selanjutnya Nitisemito (1996:11), mengatakan "yang dimaksud dengan

personalia adalah dalam arti tenaga kerja yaitu seperti halnya buruh, karyawan dan pegawai". Adanya administrasi pemerintahan, administrasi perusahaan dan administrasi sosial, nampaknya kehadiran ilmu manajemen sudah mulai memasyarakat, artinya masyarakat sudah mulai menyadari atau setidaknya-tidaknya mengetahui betapa pentingnya ilmu manajemen.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, juga memberikan jaminan kedudukan serta kepastian hukum bagi pegawai negeri untuk mengatur dan menyusun aparatur yang bersih dan berwibawa. Pembinaan dan penyempurnaan serta pendayagunaan aparatur Pemerintah, baik kelembagaan maupun ketatalaksanaan dari segi kepegawaian perlu terus ditingkatkan untuk mewujudkan pembangunan secara menyeluruh. Kedudukan serta peranan ASN senantiasa dituntut kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas yang memusatkan perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya secara berdayaguna dan berhasil guna.

Pembinaan ASN ditujukan agar dapat memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas Pemerintah dan sebagai apresiasi tuntutan tersebut Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Nomor 53 Tahun 2010. Peraturan tersebut memuat tentang pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh PNS akan tetapi sebaliknya seorang PNS yang telah memenuhi atau mematuhi pokok-pokok yang termuat dalam aparatur tersebut dapat dikatakan memiliki kedisiplinan. Pembinaan ASN ini diatur secara menyeluruh agar dapat melaksanakan secara baik dan tepat waktu, sedangkan pengawasan ASN dilakukan oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan.

Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung administrasi Negara. Dalam menjalankan administrasi Negara tersebut, hal paling penting yang harus segera dibenahi

adalah disiplin Pegawai negeri sipil. Sudah bukan rahasia lagi bahwa salah satu bentuk ketidakefektifan dan ketidakefisienan administrasi negara disebabkan disiplin yang amburadul. Batasan pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan oleh Mangkunegara, (2001) dalam 2 (dua) macam bentuk : 1) Disiplin *perventif* (mencegah), yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. 2) Disiplin *korektif* yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Kedisipinan ASN diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Perlu dilakukannya pemahaman peraturan PNS agar taat terhadap peraturan disiplin.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragam berperilaku atau bertindak. Dengan berjalannya waktu, budaya terbentuk dalam organisasi dan bermanfaat dalam memberikan kontribusi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi edektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku (Cushway dan Lodge (GE:2000)).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro telah menerapkan budaya organisasi yaitu disiplin dan bertanggungjawab. Jam kedatangan dan jam pulang kerja yaitu pukul 07.30 WIB s/d 16.00 WIB, finger print, melaksanakan apel pagi setiap hari Senin, mengikuti upacara KORPRI setiap tanggal 17 di Pendopo Malowopati. Hal yang paling penting yang perlu adanya pembenahan adalah faktor disiplin. Ketidakdisiplinan dipengaruhi oleh

kepribadian dan lingkungan. Budaya disiplin dan tanggung jawab harus ditingkatkan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPM) Kabupaten Bojonegoro memiliki misi “Mewujudkan peningkatan kesejahteraan berbasis ekonomi kerakyatan dan ekonomi kreatif dengan strategi meningkatkan lapangan pekerjaan di masyarakat”. Upaya-upaya peningkatan kesejahteraan pegawai terus dilakukan oleh Bupati Bojonegoro namun demikian pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Bojonegoro berdasarkan jumlah hadir Aparatur Sipil Negara dalam sebulan hari kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian ini ialah 1) Disiplin, 2) Tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan sumber data primer sebanyak 31 informan.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder dengan cara observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Dalam menganalisa menggunakan teknik analisis data interaktif *Model miles and Huberman*, yang mengemukakan bahwa “aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktifitas dalam analisis data, yaitu *data reduction, data display and conclusion drawing/verifying*” (Sugiyono dalam Suprastiyo, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Disiplin

a. Disiplin Preventif

- a) Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bojonegoro berperan dalam hal Ketetapan jam kerja, sebagai kepala dinas telah mengambil kebijakan yang

sangat membantu dalam melaksanakan kedisiplinan dengan menggunakan absen sidik jari sangatlah efisien dalam pelaksanaannya. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro dalam menerapkan ketaatan jam kerja dan pembagian tugas sudah lumayan baik, karena disiplin itu sangat dibutuhkan dalam bekerja. Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bojonegoro dalam menetapkan disiplin ketaatan jam kerja dan pembagian tugas bisa diinterpretasikan cukup baik .

- b) Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bojonegoro berperan dalam hal Ketetapan berpakaian. Ketetapan disiplin berseragam yang diterapkan kepala Dinas PMD sudah sangat baik dan sesuai dengan Permendagri nomor 6 Tahun 2016, nyatanya tidak ada pegawai yang melanggar disiplin tersebut. Hal tersebut enunjukkan bahwa pegawai nyaman dengan disiplin berseragam yang sudah ditetapkan.

b. Disiplin Korektif

- a) Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bojonegoro berperan dalam hal pemberian peringatan, sebagai pemimpin dengan memberikan petunjuk, pengawasan, dan peringatan untuk meningkatkan kedisiplinan. Peringatan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bojonegoro adalah dalam bentuk nasihat. Sehingga Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bojonegoro dalam memberikan peringatan kepada pegawai yang tidak disiplin bisa diinterpretasikan baik.

Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bojonegoro berperan dalam hal pemberian sanksi/hukuman. Pemberian sanksi/hukuman sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 dengan secara adil dan tanpa membedakan - bedakan antar pegawai. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bojonegoro dalam menjatuhkan hukuman/sanksi kepada pegawai bisa diinterpretasikan baik.

2. Tanggung Jawab

- a. Kepala Dinas PMD dalam mengatasi masalah tuntutan pekerjaan dengan jumlah staf yang kurang memadai dengan merolling staff, memberikan tugas tambahan kepada staff dimana volume pekerjaan staff tersebut dibidangnya lebih ringan dengan sehingga diperbantukan dibidang yang lain.
- b. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro telah mengusulkan promosi staf yang pangkatnya sudah mencukupi untuk menduduki jabatan struktural.
- c. Fasilitas kendaraan dinas diberikan kepada pejabat struktural, namun dengan adanya kekosongan jabatan maka kendaraan dinas dimanfaatkan oleh staf, akhirnya kendaraan dinas kurang mendapat perawatan

SIMPULAN

1. Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro dikatakan disiplin apabila melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang telah ditetapkan didalam Peraturan Bupati Bojonegoro.

2. Aparatur Sipil Negara yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro masih banyak yang belum disiplin, sulit untuk mengikuti apel pagi. Kepala Dinas PMD belum dapat memberikan pengawasan secara intens karena status beliau sebagai pelaksana tugas, selain tugas di PMD beliau menjabat sebagai Kepala Bagian Hukum Pemkab Bojonegoro.
3. Terdapat tiga jabatan struktural yang masih kosong pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro, jabatan tersebut sudah diusulkan untuk diisi namun sampai saat ini belum diisi juga,akhirnya terjadi tumpang tindih tanggung jawab pekerjaan, itulah penyebab mengapa pekerjaan belum mencapai hasil yang maksimal,
4. Sarana dan prasarana pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro relatif lengkap, fasilitas kendaraan dinas seharusnya hanya untuk pejabat struktural, namun karena adanya kekosongan jabatan maka kendaraan dinas dipakai oleh staf yang seharusnya tidak berhak dengan fasilitas

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito.1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S., 1993. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi., 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Burhan Bungin, (2005), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana.

- Djam'an Satori dan AAn Komariah, ***Metodologi Penelitian Kualitatif***. Alfabeta. Bandung, 2009.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, ***Metodologi Penelitian Sosial***, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Ikhsan, Anwar.2016, ***Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis volume 2, Nomor 1,***”(Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta)”
sumber : anwar.i@mercubuana.ac.id
- Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 68 Tahun 2016 tentang Hari Kerja Lingkungan Lembaga Pemerintah
- Nawawi, Hadari.,2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***, Yogyakarta, Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Bupati Bojonegoro Nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro
- Peraturan Bupati Bojonegoro Nomor 28 Tahun 2018 tentang perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2016 tentang Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro, tanggal 28 Maret 2018
- Peraturan Daerah Kabupaten Bojonegoro Nomor 13 Tahun 2016 pasal 6 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bojonegoro
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60Tahun 2007 tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil Lingkup Kemendagri dan Pemerintah Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Poerwadarminta, W,J,S., 1985. ***Kamus Umum Bahasa Indonesia***. Jakarta. Penerbit Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen P., 2001. ***Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)***, Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Benyamin Mulan, Jakarta, Penerbit Prehallindo.
- Soetrisno Hadi, ***Methodologi Research Jilid I***, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Jogjakarta, 1984
- Soengeng Prijodarminto.***Disiplin Kiat Menuju Sukses***.Jakarta : Pradnya
- Suprastiyo, A. (2020). Quality Of Birth Certificate Management Services in the Department of Population and Civil Registration Bojonegoro District.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Usman, Husain & Akbar, Purnomo Setiadi,2006.***Metodologi Penelitian Sosial***. Jakarta: Bumi Aksara.