

"ANALISIS PERAN BUDAYA LOKAL DALAM PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS UTARA) "

by Hulu Alvon Cahyadi

Submission date: 30-Oct-2023 06:26AM (UTC-0400)

Submission ID: 2211810860

File name: SKRIPSI_CEK_TURNITIN_Alvon.docx (515.76K)

Word count: 16362

Character count: 105410

**ANALISIS PERAN BUDAYA LOKAL DALAM PEMBENTUKAN
BUDAYA ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KANTOR
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN
NIAS UTARA)**

S K R I P S I



Oleh :

**ALVON CAHYADI HULU
NIM. 2319032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
T.A 2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi menjadi milik setiap orang yang bergabung pada sebuah organisasi, dan pegawai tidak akan dapat dipisahkan dari struktur kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Setiap kelompok maupun organisasi memiliki karakteristik dan kepercayaan masing-masing yang berbeda dengan kelompok maupun organisasi lainnya. Oleh karena itu setiap organisasi mempunyai visi dan misi, kebijakan, nilai aturan, dan pedoman yang berbeda-beda dalam menciptakan citra diri dari kelompok maupun organisasinya.

Didalam sebuah organisasi akan terbentuknya kebiasaan-kebiasaan atau aturan yang dipatuhi oleh seluruh pegawai didalamnya. Karakteristik atau kebiasaan tersebut sering disebut dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi tersebut dijadikan selayaknya pedoman oleh para pegawai dalam menjalankan kegiatannya. Menurut Effendy (2021:32) “budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”.

Budaya organisasi diyakini menjadi pembeda organisasi atau sebagai identitas suatu organisasi. Hal itu dikarenakan budaya organisasi tercipta secara murni melalui kebiasaan dan diyakini oleh anggota organisasi secara terus menerus, sehingga menjadi pedoman bagi para pegawai. Budaya organisasi menjadi nilai yang disepakati bersama oleh para pegawai sehingga nilai tersebut dihargai oleh semua pegawai. Selain itu budaya organisasi dijadikan alat untuk menambah nilai komitmen organisasi dan meningkatkan nilai dari perilaku pegawai.

Setiap organisasi memiliki karakteristik masing-masing, begitupula dengan pegawai atau anggota organisasi yang terdiri karakteristik yang dianut berbeda-beda pula. Dengan kata lain, pegawai atau anggota organisasi tentunya berasal dari keluarga, daerah maupun budaya dan kepercayaan yang berbeda-beda namun bergabung dalam sebuah organisasi. Perbedaan yang terdapat diantara pegawai menciptakan pola pikir yang berbeda-beda pula.

Perbedaan antar pegawai diantaranya dilatar belakangi oleh perbedaan kebudayaan lokal. Budaya yang tercipta bahkan tertanam, di percayai sejak lahir oleh masyarakat akan menghasilkan pola pikir yang terdoktrin oleh kebudayaannya itu sendiri, bahkan sering sekali terbawa ke kehidupan sehari-hari, dan cara bersosialisasi maupun berorganisasi. Narawi Ismail (2018:30) berpendapat bahwa “budaya lokal merupakan pola pikir, hasil seni, maupun hukum adat yang dipercayai atau diciptakan oleh sebuah daerah maupun kelompok”.

Budaya lokal menjadi salah satu hal yang dimiliki setiap individu. Hal itu dikarenakan budaya lokal sendiri terlahir secara alami dari kebiasaan, dari hasil pemikiran maupun hasil kerajinan tangan dari sebuah kelompok masyarakat yang diwariskan secara turun temurun kepada anak cucu mereka. Setiap individu berasal dari kelompok masyarakat yang berbeda-beda, hal itulah yang menjadikan setiap orang belum tentu memiliki kebudayaan lokal yang sama. Hal ini disebabkan oleh budaya lokal juga menjadi pembeda antara kelompok masyarakat.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, merupakan sebuah instansi organisasi pemerintah yang mempunyai tugas menegakkan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat yang terletak pada daerah Nias Utara. Dengan tugas dan tanggung jawab dari Satpol-PP yang mempunyai pengaruh besar bagi masyarakat menjadi dasar bagi peneliti, selain sebagai tugas akhir. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara terletak pada Kepulauan Nias bagian Utara.

Nias Utara yang menjadi lokasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dikenal sebagai pulau yang penuh dengan adat dan istiadat budayanya. Hal itu juga didukung penuh oleh masyarakat Nias yang terus melestarikan adat dan budaya yang mereka miliki. Kebudayaan Nias. Jika diperbandingkan dengan pulau-pulau tetangga lain di Sumatera budaya dipulau Nias telah mengembangkan dengan jelas tradisi dan adat istiadat unik. Masih banyak adat istiadat Nias yang masih dipraktikkan, seperti lompat batu, acara pernikahan, dan terutama sekali tarian tradisional, pernak - pernik dan musik.

Permasalahan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara berangkat dari budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, terdapat beberapa budaya organisasi yang terbentuk atau diadopsi dan bahkan memiliki nilai dari budaya lokal masyarakat Nias. Berdasarkan hasil obeservasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara peneliti melihat bahwa Kantor Satpol-PP memiliki budaya organisasi yang dimana baik atasan ataupun staff bersikap fleksibel dan informal namun tetap menjunjung tinggi nilai kekerabatan. Dimana pegawai dalam kegiatan sehari-hari mempunyai kebiasaan memanggil pegawai lainnya dengan sebutan bagi kekerabatan dalam bahasa Nias, seperti mengganti sebutan kedalam bahasa daerah Nias.

Peneliti melihat bahwa budaya organisasi yang memiliki nilai atau terbentuk bahkan yang diadopsi berdasarkan budaya lokal menimbulkan permasalahan pada kinerja, dan kenyamanan kerja para pegawai. Hal ini disebabkan oleh terdapat beberapa pegawai yang kurang nyaman dengan budaya organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara yang mengandung nilai budaya lokal.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara singkat peneliti pada observasi awal terhadap salah satu staff pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, Hendri Ginting. S.Sos, “..memang terdapat beberapa budaya organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang dimana terdapat peran budaya lokal didalamnya, terkadang budaya

tersebut cukup mengganggu untuk organisasi formal pemerintahan seperti ini..”.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melihat bahwa terjadi permasalahan dalam pembentukan budaya organisasi yang mengandung peran dari budaya lokal tersebut. Permasalahan tersebut yakni adanya ketidaknyamanan dari sebagian atau beberapa pegawai yang kurang mengenal budaya lokal yang dimana didominasi oleh pegawai yang bukan berasal dari Nias, yakni terdapat data yang peneliti dapatkan beberapa pegawai yang berasal dari luar daerah yakni Hendri Ginting (yang berasal dari Berastagi), Yanto Hutagalung (berasal dari daerah Siborong-borong), Muhammad Maulana Saputra (berasal dari daerah Sidoarjo), dan Elfi Yana Yanti (berasal dari daerah Padang). Pegawai yang bukan berasal dari daerah Nias merasa bahwa budaya organisasi instansi pemerintah seharusnya tidak mengandung unsur budaya lokal yang dimana organisasi merupakan instansi pemerintahan. Permasalahan tersebut juga tidak hanya berakibat pada dalam lingkup organisasi namun permasalahan tersebut juga berdampak pada lingkup masyarakat dan pegawai yang berasal dari Nias yang merasa bahwa budaya organisasi yang terbentuk dari budaya lokal itu bukanlah menjadikan sebuah ketidaknyamanan, namun hal tersebut dapat menjadikan sebuah upaya pelestarian budaya lokal itu sendiri.

Namun, unsur budaya lokal dalam budaya organisasi tersebut sering kali disalah pahami dan dianggap sebagai membeda-bedakan suku. Pendapat yang bertolak belakang tersebut yang terus berlanjut jika tidak segera dicarikan jalan solusi dan informasi, maka ditakutkan akan mengganggu aktifitas kinerja dari Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Seperti diketahui bahwa pegawai pada organisasi atau instansi pemerintah bukan hanya berasal dari budaya/daerah yang sama, tetapi pegawai yang memiliki tempat asal dan budaya yang berbeda-beda namun disatukan pada sebuah instansi atau organisasi yang sama untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana peran dan dampak dari budaya lokal dalam proses pembentukan budaya

organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Dengan itu peneliti merumuskan judul penelitian dan membahas studi kasus ini mengenai “**Analisis Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)**”. Pada penelitian ini akan menjelaskan mengenai gambaran budaya organisasi yang proses pembentukannya di pengaruhi oleh budaya lokal.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan judul diatas, fokus penelitian peneliti yaitu analisis peran dari budaya lokal terhadap pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara
2. Bagaimana penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara ?
3. Bagaimana dampak penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara ?
2. Bagaimana penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara ?

3. Bagaimana dampak penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara ?

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat teoritis dan praktis
Manfaat teoritis dimana bermanfaat bagi pengembangan ilmu.
Manfaat praktis dimana bermanfaat bagi peneliti sendiri.
2. Bagi peneliti
Merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) program studi Manajemen di Universitas Nias.
3. Bagi Universitas Nias
Sebagai bahan memperkaya ilmu pengetahuan dan menambah kepustakaan universitas Nias
4. Bagi Objek Penelitian
Sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam melihat peran dari budaya lokal terhadap pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi penelitian dan pengalaman dalam pengembangan kajian ilmiah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Lokal

2.1.1 Pengertian Budaya Lokal

Dalam aktifitas masyarakat dapat menciptakan identitas masyarakat pada masing-masing daerah maupun kelompoknya. Identitas ini biasanya tercipta secara alami melalui proses waktu belajar dari waktu ke waktu. Identitas ini sering kali di sebut dengan budaya. Identitas ini dapat menjadi pengaruh besar bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, hal ini dapat dikatakan karena setiap anggota organisasi memiliki kebudayaan ataupun identitas lokal yang berbeda-beda sehingga akan mempengaruhi pola pikir dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun pendapat beberapa ahli mengenai pengertian Budaya :

Menurut Sri Rahaju Djatimurti Rita Hanafi (2018:32) “kebudayaan adalah keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami dan menginterpretasikan lingkungan dan pengalamannya, serta menjadi landasan sebagai tingkah lakunya, kebudayaan merupakan milik bersama anggota suatu masyarakat atau suatu golongan sosial yang penyebarannya kepada anggota-anggotanya dan pewarisnya kepada generasi berikutnya melakukan melalui proses belajar dan dengan menggunakan simbol-simbol yang terwujud dalam bentuk yang terucapkan maupun yang tidak termasuk juga berbagai peralatan yang dibuat oleh manusia. Agar anak atau keturunan mereka selalu menjaga dan menjalankan supaya tidak hilang atau terlupakan”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli diatas, tentang pengertian maka dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan sesuatu yang di percayai oleh masyarakat yang dimana hal yang dipercayai tersebut berlanjut secara turun temurun sehingga menciptakan identitas masyarakat maupun golongan masyarakat tersebut. Adapun pengertian Budaya Lokal menurut pendapat ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Nawari Ismail (2018:33), yang dimaksud “budaya lokal adalah semua ide, aktivitas dan hasil aktivitas manusia dalam suatu kelompok masyarakat di lokasi tertentu. Budaya lokal tersebut secara aktual masih tumbuh dan berkembang dalam masyarakat serta disepakati dan dijadikan pedoman bersama. Dengan demikian sumber budaya lokal bukan hanya berupa nilai, aktivitas dan hasil aktivitas tradisional atau warisan nenek moyang masyarakat setempat, namun juga semua komponen atau unsur budaya yang berlaku dalam masyarakat serta menjadi ciri khas dan atau hanya berkembang dalam masyarakat tertentu”.

Menurut Teddy Sutardy (2019:89) “budaya lokal adalah budaya masyarakat yang sudah meresap dan menjadi bagian dari hidup seseorang tersebut serta menjadi acuan dalam berpikir dan berperilaku, sehingga seseorang akan berperilaku dan bertindak karena pengaruh dari kaidah atau norma yang berlaku tersebut”.

Berdasarkan pendapat tersebut maka Peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya lokal merupakan budaya lokal merupakan suatu kebiasaan, norma atau kaidah, yang diwariskan secara turun temurun oleh suatu kelompok masyarakat atau golongan lokal guna menunjukkan identitas masyarakat atau golongan tersebut.

2.1.2 Fungsi Budaya Lokal

Selain berfungsi sebagai identitas bagi masyarakat, berbicara mengenai fungsi budaya lokal, setidaknya ada 4 fungsi menurut Suyanto Ismail (2018:34) yaitu:

- 1 Budaya lokal sebagai wadah titik temu anggota masyarakat dari berbagai latar belakang seperti status sosial, suku, agama, ideologi, dan politik. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai upacara slametan yang terus berkembang ditengah deru modernisasi.
- 2 Budaya lokal seperti lembaga adat, tradisi dapat juga berfungsi sebagai norma-norma sosial yang memiliki pengaruh signifikan dalam mengatur sikap dan perilaku masyarakat.
- 3 Budaya lokal sebagai pengontrol sosial dari setiap anggota masyarakat. Misalnya tradisi bersih desa bukan sekedar sebagai kegiatan yang bersifat gotong royong dan lingkungan tetapi juga memiliki makna bersih dosa setiap anggota masyarakat.

- 4 Budaya dapat berfungsi sebagai penjamin anggota pendukung budaya, sinoman dan sambutan misalnya memiliki nilai sosialekonomis bagi anggotanya.

2.1.3 Unsur Budaya Lokal

Sebagaimana kebudayaan pada umumnya budaya lokal juga memiliki unsure-unsur yang meliputi budaya lokal itu sendiri. Berikut adalah unsur dari budaya lokal menurut Abidin (2020:4) menyebutkan budaya lokal memiliki 4 unsur pokok, yaitu:

- 1) Alat-alat teknologi;
- 2) Sistem ekonomi;
- 3) Sistem keluarga;
- 4) Sistem kekuasaan politik.

Adapun berdasarkan pendapat Abidin (2020:69-70) yang mengemukakan bahwa terdapat 4 unsur pokok yang meliputi budaya lokal yaitu sebagai berikut:

1. Sistem norma sosial yang memungkinkan kerjasama antar anggota masyarakat untuk menyesuaikan diri dengan alam sekelilingnya
2. Organisasi ekonomi
3. Alat-alat dan lembaga atau petugas untuk pendidikan (keluarga adalah lembaga pendidikan utama),
4. Organisasi kekuatan (politik)

2.1.4 Jenis Budaya Lokal

Menurut Beni (2019:167) adapun budaya lokal dibedakan berdasarkan jenisnya sebagai berikut:

- a. Budaya benda / material yaitu kebudayaan yang merujuk kepada benda – benda seperti pakaian adat, patung, lukisan, dan lain sebagainya.
- b. Budaya non benda / non material yaitu kebudayaan yang tidak menghasilkan produk misalnya seperti cerita rakyat, mitos, simbol, tarian.

2.1.5 Indikator Budaya Lokal

Indikator variabel pada penelitian sangat penting, karena dapat menjadi petunjuk perubahan pada suatu kegiatan atau kejadian yang diteliti dan juga sebagai pedoman dalam menyusun alat ukur.

Menurut Kotler dan Kettler (2018:3) adapun indikator dalam mengukur budaya lokal yaitu,

1. Hasil Budaya
Hasil budaya merupakan hasil ekspresi ruh dan budaya manusia yang mengandung serta mengungkapkan keindahan.
2. Ide/Gagasan
Pola pikir merupakan sekumpulan kepercayaan atau cara berpikir yang mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang yang akhirnya akan menentukan level keberhasilan hidupnya.
3. Norma Masyarakat
Norma masyarakat merupakan peraturan hidup yang meskipun tidak ditekankan atau dibukukan oleh yang berwajib, tetapi akan dihormati dan didukung oleh masyarakat berdasarkan keyakinan kekuatan hukum.
4. Aktifitas
Aktifitas merupakan kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh masyarakat, atau interaksi antar masyarakat sesuai dengan kebiasaan dan adat.

2.1.6 Budaya Nias

2.1.6.1 Sistem Kemasyarakatan Dalam Budaya Nias

Adapun system yang kemasyarakatan yang tersebar pada budaya lokal Nias menurut Andi Gustanto (2018:13) yaitu sebagai berikut:

1. Sistem kekerabatan

Istilah kerabat dalam bahasa Nias adalah mbabato (kerabat) yang berasal dari kata Gambato (Keluarga). Kelompok kerabat itu sendiri terbagi dalam dua yaitu mbabato ba zimatua (kerabat dipihak laki-laki) dan mbambato ba zialawe (kerabat di pihak laki-laki).

Kriteria lain dalam sistem kekerabatan adalah senioritas dan jenis kelamin. Terdapat juga dua istilah umum yang juga berhubungan dengan kekerabatan yaitu sahato (keluarga inti biasanya) dan fasumato (yang dihormati).

Selain berdasarkan sifat kekeluargaan, masyarakat Nias juga memakai kata mbambato untuk kerabat yang berbeda desa. Misalnya adalah mbambato saróu (kaum kerabat jauh).

2. Sistem Gotong royong

Cerminan sistem gotong royong masyarakat Nias dapat dilihat mulai dari gotong royong dalam lingkungan keluarga. Hal tersebut dapat dilihat dari rumah-rumah desa dibangun bagaikan mata rantai, yang satu rapat dengan yang lain. Di Nias, seseorang tetangga yang diharapkan menjadi yang peduli dengan tetangga lainnya, seseorang tersebut sering disebut dengan mala'ika mbanua yang secara harafiah berarti malaikat Desa.

Aspek yang lain adalah keramah-tamahan dikalangan penduduk. Rakyat desa jarang berbicara tentang soal harga, ongkos atau pembayaran untuk suatu hal. Mereka menganggap bahwa apa yang diberikan atau diterima dari dan berikan kepada orang lain hanyalah omo mbowó (utang adat, utang tradisi). Utang adat tidaklah diperkirakan sebagai utang semata-mata melainkan hanyalah sesuatu yang memang perlu dibayar kembali, tetapi bukan secara tunai melainkan dalam bentuk lain dan dalam kondisi persahabatan.

Kegiatan masyarakat mencakup segala masalah desa atau kegiatan-kegiatan kerja yang diperintahkan oleh pemerintah Indonesia atau masalah desa misalnya pembersihan jalan, perbaikan jembatan, pergi berburu bersama-sama ma me asu (berburu dengan anjing), molau ba'e (menangkap atau mengusir kera) adalah bentuk kegiatan gotong royong yang dilakukan oleh masyarakat Nias.

2.1.6.2 Upacara Tradisional

Berikut ini merupakan upacara tradisional yang biasa yang dilakukan dan menjadi adat istiadat aat kebudayaan Nias menurut Andi Gustanto (2018:26) sebagai berikut:

1. Upacara Kelahiran

Sehari atau dua hari setelah kelahiran bayi, maka keluarga akan mengadakan jamuan kecil. Jamuan kecil ini disebut *ma me ó zolohe* yang berarti member makan kepada wanita penolong. Jamuan disebut demikian karena hanyalah wanita yang diundang pada jamuan tersebut tanpa laki-laki. Tujuan jamuan ini adalah untuk menjamu wanita atau bidan yang telah menolong seorang ibu yang telah melahirkan dan juga bantuan dari anggota keluarga atau tetangga.

Memang secara tradisi pemberian nama di Nias merupakan suatu upacara adat. Empat hari setelah sibayi lahir, maka orangtua nya akan mengantarkannya ke tempat kakek pihak dari ibunya bersama dengan sebetuk emas. Biasanya emas tersbut ditaruh dalam sebuah piring yang berisi air. Kemudian kakeknya akan memercikkan air tersebut kekepala sibayidan pada saat yang bersamaan akan memberikan nama kepada sibayi tersebut.

2. Upacara Perkawinan

Perkawinan dalam masyarakat Nias merupakan kegiatan seluruh masyarakat. Hampor seluruh penduduk desa berpartisipasi pada pesta perkawinan khususnya bila perkawinan itu terjadi antar desa.

Adapun kegiatan upacara yang dilaksnakan oleh masyarakat Nias dalam mengadakan perkawinan adalah,

- a. Acara famatuasa (acara pertunangan)
- b. Famaosa *halówó ba danó* (untuk mengingatkan pernikahan)

- c. Famaigi ana'a (pemeriksaan emas jujuran / hantaran)
- d. Famabu'u boni (menentukan tanggal pernikahan)
- e. manandró dódó (penawaran emas jujuran dari pihak laki-laki)
- f. sanga'I niha (penjemputan pengantin wanita kerumah pengantin pria).

3. Upacara Kematian

Ada satu bagian upacara penguburan masa lalu yang telah ditinggalkan oleh masyarakat Nias yaitu famasao dola (pengangkatan tulang belulang kembali). Upacara ini biasanya berlaku kepada kaum bangsawan. Terdapat juga upacara fanano bunu (orang yang menanam bunga dikuburan).

4. Pesta Adat

Masyarakat Nias mengenal adanya kepemimpinan dalam masyarakat secara keturunan, hal ini dapat dilihat pada acara pesta adat yang tidak terlepas dari kepercayaan nenek moyang mereka. Adapun pesta adat yang skala besar dan sering dilaksanakan dalam kebudayaan Nias adalah sebagai berikut:

1. Owasa (pesta kedudukan/gelar)
2. Mame'e afo (penyambutan tamu/pemberian sekapur sirih)
3. Pesta Bóró Nadu (memamerkan kekayaan dalam bentuk emas ataupun penyembelihan babi)

2.1.6.3 Rumah Tradisional Nias

Rumah tempat tinggal disebut dengan omo, dan tempat tinggal sementara disebut dengan ose, rumah tempat tinggal para dewa disebut dengan Bale. Rumah suku Nias secara umum terbagi dalam 6 bagian yaitu :

1. Bangunan bawah terdiri dari tiang, diantara tiang-tiang bawah kolong terdapat kandang babi
2. Tangga untuk naik kedalam rumah
3. Ruangan umum,
4. Dapur
5. Ruangan keluarga
6. Atap terbuat dari ijuk

2.1.6.4 Pakaian Tradisional Nias

Adapun warna-warna pakian yang dikenal masyarakat Nias pada umumnya terdiri dari warna kuning, merah hitam, biru hijau, coklat, dan lembayung.

Terdapat juga motif yang ada pada pakian adat Nias diantaranya:

- a. Motif solur magai (gundung paku)
- b. Motif ni o'hulayo (ujung tombak)
- c. Terdapat hiasan bentuk segi tiga pada dada sebelah kiri dengan dua helai ekor burung sri gunting
- d. Hiasan bentuk hati pada dada sebelah kanan
- e. Hiasan pada punggung baju biasanya berisi dasar hukum masyarakat Nias
- f. Motif duri ikan yang runcing perlambang status social
- g. Lilin yang menyala perlambang musyawarah

2.1.6.5 Makanan Tradisional

Adapun makanan tradisional masyarakat Nias yaitu selain terkenal dengan aneka olahan Babi, Nias juga memiliki makan seperti Bulu gowi (sayur daun singkong yang masih muda dimasak dengan santan), bulu bale (rebusan daun pepaya), bulu gowi rio (daun ubi jalar). Sedangkan minuman tradisional bagi masyarakat Nias adalah Duo atau tuak.

Minuman ini adalah minuman yang mengandung alcohol memabukkan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi salah satu factor penentu utama dalam kesuksesan kinerja dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang dalam bekerja. Dengan peran yang sangat memengaruhi sebuah organisasi berikut ini adalah pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli :

Menurut Effendy (2021:32) ⁵ “budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Fahmi (2018:117) ⁵ “budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu

Namun menurut Torang (2019:106) “budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang dilakukan oleh setiap individu maupun pegawai yang ada pada

sebuah organisasi yang dimana kebiasaan tersebut dilakukan secara terus-menerus dan kemudian hal tersebut menjadi kepercayaan dan panutan bagi pegawai diorganisasi tersebut sehingga setiap organisasi mempunyai ciri atau pembeda tersendiri.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Sebagai sebuah peran penting dalam organisasi untuk organisasi dalam mencapai tujuannya, terdapat juga fungsi budaya organisasi menurut para ahli yakni menurut Suyatno (2018:227) “budaya organisasi memiliki 2 fungsi utama, yaitu :

1. Sebagai Proses Integrasi Internal
Sebagai proses integrasi internal dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai Proses Integrasi Eksternal
berikut adalah penjelasan dari kedua fungsi utama budaya organisasi tersebut.
Sebagai proses integrasi eksternal Dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

2.2.3 Tujuan Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2018:262) terdapat lima tujuan budaya organisasi, sebagai berikut :

- a. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
- b. Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
- c. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- d. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e. Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator merupakan sebuah factor penting bagi sebuah penelitian guna mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah penelitian dan juga sebagai pedoman dalam pembuatan sebuah alat ukur penelitian. Menurut Robbin dan Judge (2018:260) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya :

1. Inovasi dan pengambil resiko, merupakan tingkat dimana para pegawai dituntut atau didorong untuk bersikap inovatif dan dapat mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail, merupakan tingkat dimana para pegawai diharapkan untuk dapat menampilkan ketepatan analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi pada hasil, merupakan dimana para pegawai diharapkan mampu berkomitmen menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, dan bertanggung jawab.
4. Orientasi pada orang, merupakan dimana para pegawai mampu memiliki sikap dan perilaku yang nyaman bagi orang lain sehingga menciptakan keharmonisan pada organisasi.
5. Orientasi pada tim, merupakan dimana pegawai mampu berkerjasama dengan tim dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
6. Keagresifan, merupakan dimana pegawai lebih aktif dan lebih cekatan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.
7. Stabilitas, merupakan dimana pegawai memiliki keseimbangan serta kestabilan situasi sehingga organisasi mampu menciptakan situasi yang kondusif dan berjalan dengan lancar.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan Peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga Peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan didalam penelitian ini. Dari penelitian ini peneliti belum menemukan judul yang sama persis dengan penelitian yang peneliti lakukan. Namun Peneliti mengangkat beberapa judul penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan beberapa jurnal ataupun skripsi penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Elsina Huberta Aponno (2017)	Budaya Lokal Maluku "Pela Gandong" Dalam Konteks Perilaku Organisasi	Budaya Lokal Maluku, Perilaku Organisasi	Kualitatif	Budaya merupakan factor eksternal yang mampu mempengaruhi perilaku organisas. Budaya lokal "Pela Gandong" sebagai salah satu bentuk budaya yang dijunjung penganutnya dalam pendekatan tersebut juga diduga mampu mempengaruhi perilaku organisasi.

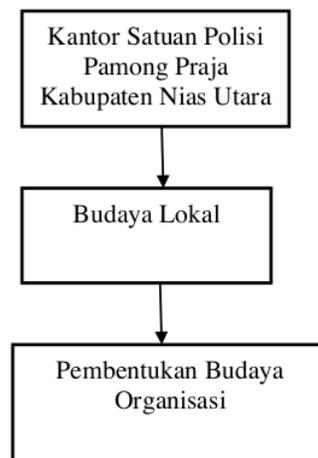
2.	Yonathan Adi Wijaya (2016)	Budaya Masyarakat dalam pembentukan budaya organisasi Gereja	Budaya, Budaya Organisasi	Kualitatif	<p>Nilai-nilai budaya yang dihidupi serta dianggap bermakna oleh masyarakat. Nilai budaya sangat dibutuhkan ketika mencoba memahami budaya organisasi gereja. Diapatkan bahwa terdapat relasi antara nilai dari budaya masyarakat terhadap pembentukan budaya organisasi pada gereja.</p>
3.	<p>10</p> <p>Nahya Qisthi Buchari, Ni Made Swasti Wulanyani (2021)</p>	Gambaran Budaya Organisasi yang Berlandaskan Budaya Lokal	Budaya Organisasi, Budaya Lokal	Kualitatif	<p>10</p> <p>Budaya lokal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan juga berperan sebagai perekat social yang mengikat semua anggota organisasi bersama-sama. Budaya kuat dan khas dapat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkatan luar biasa dalam diri karyawan dan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang sukses mempunyai budaya kuat sekaligus khas, termasuk mitos yang memperkuat sub-budaya organisasi. Dalam situasi apapun dan dimanapun konteks kejadiannya, budaya organisasi merupakan elemen universal yang akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan beraktifitas.</p>

4.	Kurnia (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kearifan Lokal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN PERSERO UPDK Bakaru	Budaya Organisasi, Kearifan Lokal, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan yang dialami oleh variabel budaya organisasi sedangkan kearifan lokal dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru adalah komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan kearifan lokal.
5.	M. Akbar Octarian Saputra (2020)	Eksistensi Budaya Lokal dalam Pembentukan Karakter Siswa di MA Biharul Ulum Ma'arif Pinrang.	Budaya Lokal, Karakter Siswa	Kualitatif	Dari hasil penelitian terlihat bahwa kedua variabel memiliki relevansi yang baik dan sesuai, hal ini terlihat di lapangan terkait dengan eksistensi budaya Mandar yang memberikan dampak kuat terhadap pembentukan karakter siswa di MA Biharul Ulum Ma'arif Kab. Pinrang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Eksistensi Budaya Lokal Terhadap Pembentukan Karakter Siswa di MA Biharul Ulum Ma'arif ini berjalan dengan baik dan dibutuhkan eksistensinya di lingkungan sekolah.

Sumber: Oleh Peneliti, 2023

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan Peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang di ambil. Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam menganalisis data. Menurut Sugiyono (2019: 95), “kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”. Maka peneliti membuat atau menggambar kerangka berpikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1:
Kerangka Berpikir
Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Adapun peneliti merumuskan kerangka berpikir berdasarkan pentingnya budaya organisasi dalam menentukan sikap dan juga perilaku pegawai pada sebuah perusahaan maupun organisasi, yang dimana perilaku dan sikap ini menjadi cirikhas maupun pembeda antar organisasi dan juga dapat berpengaruh dalam organisasi menjalankan tugas maupun mencapai tujuannya. Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, terdapat beberapa budaya organisasi yang terbentuk dari budaya lokal. Dimana budaya lokal merupakan kebiasaan atau perilaku masyarakat yang

dilakukan secara terus menerus oleh masyarakat yang biasanya diturunkan secara turun temurun.

Berdasarkan hal tersebut Peneliti ingin mengetahui peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, mengetahui apa saja bentuk budaya organisasi yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara yang terbentuk dari budaya lokal, dan mengetahui dampak dari peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan

Menurut Moleong (2018:6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Adapun beberapa pendekatan penelitian dalam kualitatif itu adalah sebagai berikut :

- a. Studi kasus
Diartikan sebagai metode atau strategi dalam penelitian untuk mengungkap kasus tertentu.
- b. Deskriptif
Merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada masa sekarang.
- c. Fenomenologi
Diartikan sebagai studi tentang pengalaman hidup seseorang atau metode untuk mempelajari bagaimana individu secara subjektif merasakan pengalaman dan memberikan makna dari fenomena tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas maka jenis pendekatan kualitatif pada penelitian peneliti ini adakah dengan pendekatan studi kasus.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Penelitian juga dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat explansi, dan pendekatannya.

Klarifikasi penelitian berdasarkan jenis dan analisisnya menurut Sujarweni, V. W. (2021:32):

a. Penelitian kualitatif

Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsi organisasi, aktivitas sosial, dan lain-lain.

b. Penelitian kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variable-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

c. Riset gabungan

Riset gabungan adalah riset yang menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan teori ataupun pendapat diatas, peneliti menetapkan bahwa jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 252), mengatakan bahwa: “variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati”. Variabel penelitian pada penelitian ini adalah variabel budaya, lokal dan variabel budaya organisasi.

1. Budaya Lokal

Pengertian Budaya Lokal Menurut Nawari Ismail (2016:33) “budaya lokal merupakan semua ide aktifitas dan hasil aktivitas manusia dalam suatu kelompok masyarakat di lokasi tertentu”.

Indikator dari Budaya Lokal menurut Kotler dan Kettler (2018:3) indikator budaya lokal yaitu,

- a. Hasil budaya,
- b. Ide/gagasan,
- c. Norma Masyarakat,
- d. Aktifitas

2. Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Jones Prawiro Negoro dan Utari (2016:264) “budaya organisasi merupakan situasi bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berpikir dan berperilaku.”

Indikator Budaya Organisasi menurut Robbin dan Judge (2015) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya :

- a. Inovasi dan pengambil resiko,
- b. Memperhatikan detail,

- c. Orientasi pada hasil,
- d. Orientasi pada orang,
- e. Orientasi pada tim,
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, Jalan Gunungsitoli – Lahewa KM. 42, Lotu, Nias Utara.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal					
	Juni 2023	Juli 2023	Agst 2023	Sep 2023	Oktober 2023	November 2023
Kegiatan Proposal Skripsi						
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing						
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi						
Persiapan Seminar						
Seminar Proposal Skripsi						
Persiapan Penelitian						
Pengumpulan Data						
Penelitian Naskah Skripsi						

Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing						
Persiapan Ujian Skripsi						
Ujian Skripsi						

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut

a. Sumber Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer yang dilakukan pegawai pada yang terdiri dari Kepala Dinas dan Kepala Bagian-bagian yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara yang berjumlah 8 orang.

b. Sumber Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder bersumber dari website atau situs dan dokumen yaitu catatan arsip atau catatan yang berkaitan dengan mendukung penelitian ini

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:250) instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Dimana instrument penelitian pada penelitian kualitatif adalah

peneliti itu sendiri, dimana peneliti akan menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:65) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Observasi hakikatnya merupakan kegiatan menggunakan pancaindra, penglihatan, penciuman, pendengaran untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam menjawab masalah penelitian.
2. Wawancara
Wawancara ialah proses dimana proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian.
3. Dokumentasi
Data juga dapat diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian dan arsip foto maupun hasil rapat.

3.7 Teknik Analisa Data

Menuru pendapat Sugiyono (2018: 251), menjelaskan bahwa pola teknik analisa data yang dilakukan pada penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

- a. Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan diorganisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.
Penyajian data dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dari akhir sebuah tindakan.
- b. Display Data
Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar kategori, alur (*flowchart*) dan sejenisnya.
- c. Konklusi / Penarikan Kesimpulan
Kesimpulan awal yang dikemukakan sifatnya masih sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1 Satuan Polisi Pamong Praja, yang disingkat dengan Satpol PP adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja dapat berkedudukan di daerah Provinsi dan Kabupaten/ Kota. Di daerah Provinsi, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Sedangkan di daerah Kabupaten/ Kota, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten/ Kota.

Polisi Pamong Praja didirikan pertama kali di Nias Utara pada tanggal 29 Oktober 2008 dengan moto Praja Wibawa, yang berfungsi untuk mewadahi sebagian tugas Pemerintah Daerah. Istilah Satuan Polisi Pamong Praja atau Satpol PP mulai dikenal sejak diberlakukannya UU No. 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah. Namun saat ini UU No. 5 Tahun 1974 tidak berlaku lagi dan digantikan dengan UU No. 22 Tahun 1999 dan kemudian direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 148 UU No. 32 Tahun 2004 disebutkan, Polisi Pamong Praja adalah perangkat Pemerintah Daerah dengan tugas pokok menegakkan Perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas Desentralisasi.

Sebagai tindak lanjut dari UU No. 32 Tahun 2004 tersebut, Pemerintah Kabupaten Nias Utara membentuk Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan Peraturan Daerah Propinsi Sumatra Utara No. 34 Tahun 2001 tanggal 26 April 2001 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Propinsi Riau Tahun 2001 Nomor : 38 tanggal 28 April 2001. Untuk selanjutnya Pemerintah Provinsi Sumatra Utara mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatra Utara No. 8 Tahun 2008 yang mana menyebutkan dengan jelas bahwa tugas pembinaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum khususnya dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatra Utara yang dahulunya berada pada Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah sekarang sudah menjadi tugas pokok Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Selain itu Satuan Polisi Pamong Praja juga bertugas untuk penertiban pelaksanaan dan pengawasan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Maka mulai sejak itulah dibentuk pula Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Nias Utara.

4.1.1 Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara

Adapun Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara adalah sebagai berikut:

1. Visi Terwujudnya masyarakat Kota Pekanbaru yang tentram, tertib dan taat hukum. Dalam pernyataan visi tersebut mengandung kata-kata kunci sebagai berikut:

- a. Tentram adalah suatu tatanan yang sesuai dengan kaidah hukum, norma hukum, norma sosial dan peraturan perundang – undangan sehingga terselenggara sendi – sendi kehidupan yang menjamin rasa aman dan tentram.
 - b. Tertib adalah suatu keadaan kehidupan yang serba teratur dan tertata dengan baik sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku guna mewujudkan kehidupan masyarakat yang dinamis, aman, tentram lahir dan batin.
 - c. Taat hukum adalah suatu bentuk kesadaran individu ataupun kolektif yang memahami bahwa hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara terdapat ketentuan – ketentuan adanya hak, kewajiban serta larangan yang harus dipatuhi bersama agar kehidupan menjadi teratur.
2. Misi Meningkatkan penyelenggaraan dan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umumserta menumbuhkan kepatuhan hukum masyarakat.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi atau pembagian susunan pembagian tugas dan peranan masing-masing jabatan sesuai dengan fungsi dan pekerjaannya pada Kantor Satpol Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dapat dilihat dalam bentuk bagan berikut:

4.3 Karakteristik Informan

Jumlah informan pada penelitian adalah sebanyak 10 orang yang terdiri dari Kepala Dinas dan Kepala Bagian-bagian yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, dan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda yang masa kerjanya di atas 6 bulan.

1. Informan Emala Zebua / EZ

Sebagai informan kunci yaitu Bapak Emala Zebua., S.H disebut inisial EZ (52 Tahun), daerah asal yaitu Nias Utara (Alasa) sebagai Kepala Dinas Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar kemudian peneliti mewawancarai informan EZ tentang “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)” wawancara dilakukan pada hari Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.

2. Informan Elviman Zebua / EL

Sebagai informan kunci yaitu Bapak Elviman Zebua., S.M disebut inisial EL (45 Tahun), daerah asal Nias Utara (Alasa) sebagai Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar kemudian peneliti mewawancarai informan EL tentang “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)” wawancara dilakukan pada hari Selasa 8 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.

3. Informan Deritani Lase / DL

Sebagai informan kunci yaitu Ibu Deritani Lase., S.H disebut inisial DL (45 Tahun), daerah asal Nias Barat (Sirombu) sebagai Seksi Pengamanan dan Pengawalan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar kemudian peneliti mewawancarai informan DL tentang “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)” wawancara dilakukan pada hari Rabu 9 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.

4. Informan Hendri Ginting / HG

Sebagai informan kunci yaitu Bapak Hendri Ginting., S.Sos disebut inisial HG (52 Tahun), daerah asal Siborong-borong sebagai Sub Bagian Program Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar kemudian peneliti mewawancarai informan HG tentang “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)” wawancara dilakukan pada hari Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.

5. Informan Yanto Hutagalung / YH

Sebagai informan kunci yaitu Bapak Yanto Hutagalung disebut inisial YH (52 Tahun), daerah asal Simalungun sebagai Satff Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar kemudian peneliti mewawancarai informan YH tentang “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)” wawancara dilakukan pada hari Jumat 11 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.

6. Informan Muhammad Maulana Saputra / MM

Sebagai informan kunci yaitu Bapak Muhammad Maulana Saputra., S.E disebut inisial MM (46 Tahun), daerah asal Lamongan, Jawa Timur sebagai Sub bagian Kebakaran Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar kemudian peneliti mewawancarai informan MM tentang “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)” wawancara dilakukan pada hari Senin 14 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.

7. Informan Elfi Yana Yanti / EY

Sebagai informan kunci yaitu Ibu Elfi Yana Yanti., S.E disebut inisial EY (33 Tahun), daerah Kota Padang, Sumatera Barat sebagai Satff Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar kemudian peneliti mewawancarai informan EY tentang “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)” wawancara dilakukan pada Selasa 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.

8. Informan Ainun Jambak / AJ

Sebagai informan kunci yaitu Ibu Ainun Jambak., S.Pd disebut inisial AJ (47 Tahun), daerah Kota Padang, Sumatera Barat sebagai Satff Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Wawancara yang dilakukan berjalan dengan lancar kemudian peneliti mewawancarai informan AJ tentang “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)” wawancara dilakukan pada Rabu 16 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.

4.4 Hasil Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mewawancarai 10 informan dimana 4 diantaranya adalah informan kunci pada penelitian ini. Penelitian ini dilakukan selama 8 hari berturut-turut dimana peneliti mewawancarai para informan yang dinilai turut andil dalam pembentukan budaya organisasi “Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)”. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal (Senin, 7 Agustus 2023 – Rabu, 16 Agustus 2023), yang penelitian ini dilakukan langsung di lokasi penelitian yaitu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Adapun hasil penelitian yang peneliti dapatkan, dapat diuraikan sebagai berikut:

4.4.1 Budaya Lokal

Pada sekitar kita terdapat banyak sekali kebiasaan-kebiasaan yang sering sekali dilakukan secara terus menerus. Hal ini disebut dengan budaya lokal terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan yang terus menerus dilakukan oleh masyarakat lokal atau masyarakat sekitar, secara turun menurun dan menjadi cara atau pedoman mereka dalam bersosialisasi kepada sekitar.

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara, terletak pada wilayah kebudayaan Nias Utara. Adapun budaya lokal dari Nias Utara tersebut yang menjadi salah satu faktor yang berperan pada pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.

Adapun hasil penelitian yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara mengenai garis besar budaya lokal yang berperan pada pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satpol-PP Nias Utara akan diuraikan sebagai berikut:

e. Hasil budaya

Budaya lokal yang berasal dari kegiatan atau aktifitas yang dilakukan secara turun temurun dilakukan, terkadang menghasilkan budaya yang

terbawa menjadi kebiasaan pada aktivitas lainnya dan tak jarang dijadikan prinsip dan kepercayaan. Budaya tersebut dapat berupa aktifitas ataupun dapat menghasilkan berupa barang peninggalan yang dapat dijadikan identitas oleh masyarakat. Kantor Satpol-PP mengakui bahwa terdapat peran budaya lokal daerah Nias dan hasil seninya dalam pembentukan budaya organisasional tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *iya dek, kita mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang ada peran dari budaya lokal sedikit ..*” (Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh informan HG mengatakan bahwa “.. *ada dek, namun budaya organisasi itu enggak banyak ..*” (Senin 14 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *iyaa dek kita ada budaya organisasi itu ..*” (Selasa 8 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Dari uraian beberapa informan diatas **maka dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja** berlatar belakang masyarakat Nias yang paham dan mengerti akan nilai dan hasil budaya Nias. Meskipun terdapat pegawai yang bukan berlatar belakang masyarakat Nias, namun beberapa pegawai paham akan budaya dan beberapa dari hasil seni masyarakat Nias.

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa budaya organisasi Kantor Satpol-PP terdapat nilai-nilai dan hasil seni budaya Nias Untuk memastikan hasil observasi tersebut maka peneliti bertanya kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh informan EZ “..
*ya, terdapat dek. Dari pemakaian seragam Batik Nias
setiap hari kamis, dari adanya ornament Nias pada meja
kerja atau ruangan pegawai ..*” (Selasa 8 Agustus 2023, Pukul
10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh informan EL “..
*ya ada dek selain hasi seni, ada juga yang mengandung
nilai budaya Nias. Seperti, ada juga sapaan kekerabatan
disini itu kita pakai bahasa Nias, ada juga pada regulasi
kerja kami seperti menertibkan masyarakat mengonsumsi
Tuak Nias ..*” (Rabu 9 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Dari uraian diatas ¹ maka dapat diketahui bahwa pada Kantor Satuan
Polisi Pamong Praja terdapat unsur nilai dan hasil budaya lokal Nias.
Adapun budaya organisasi yang memiliki unsur dari budaya Nias
adalah sebagai berikut:

1. Adanya pemakaian seragam batik Nias setiap hari kamis
2. Adanya pemakaian ornament atau aksesoris Nias pada ruangan
kerja maupun meja kerja pegawai
3. Adanya pemakaian bahasa Nias pada beberapa interaksi sosial
para pegawai
4. Adanya regulasi kerja yang berasal dari kebiasaan atau budaya
masyarakat Nias

Dari hasil wawancara tersebut peneliti kemudian mencari tahu
bagaimana budaya lokal Nias berperan besar dalam pembentukan
budaya organisasi, maka dari itu untuk memperoleh jawaban diatas
maka peneliti bertanya kepada beberapa informan yang memang
mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil
wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh informan YH
mengatakan bahwa “.. saya melihat cukup besar yaa, karena

terdapat juga beberapa perintah dari pemerintah ..”

(Selasa 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan DL mengatakan bahwa “.. lumayan besar yaa pengaruhnya saya kira, karena di Kantor lebih dominan pegawai dari Nias ..”

(Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EL mengatakan bahwa “.. cukup besar yaa pengaruh nya menurut saya ..” (Jumat 11 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Dari uraian pendapat dan jawaban yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja pada budaya organisasinya mengandung pengaruh atau unsur yang cukup besar dari budaya lokal, hal ini disebabkan oleh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja lebih dominan masyarakat Nias, dan beberapa budaya organisasi juga terjadi dari adanya perintah dari pemerintah Kabupaten.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan HG mengatakan bahwa “..*memang terdapat beberapa budaya organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang dimana terdapat peran budaya lokal didalamnya, terkadang budaya tersebut cukup mengganggu untuk organisasi formal pemerintahan seperti ini ..*”

(Senin 14 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Namun berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan MM mengatakan bahwa “.. *beberapa budaya organisasi yang ada unsur budayanya sejah ini tidak cukup mengganggu aktifitas dan efektifitas kerja, bahkan saya merasa ini suatu hal yang unik karena di Instansi saya sebelumnya ini tidak ada..*” (Rabu 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Pendapat lain disampaikan oleh informan EL mengatakan bahwa “.. kebanyakan tidak mengganggu sih, cuma mungkin dari beberapa pegawai masih belum bisa menempatkan diri saat ada forum formal yaa ..” (Rabu 9 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan yang disampaikan oleh informan DL mengatakan bahwa “.. saya rasa tidak ada masalah ya terhadap aktifitas dan efektifitas kerja pegawai, karena sebagian kan memang perintah dari Pemerintah Kabupaten dan juga tercipta karna kebiasaan ..” (Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan uraian pendapat dan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa unsur atau peran dari budaya lokal pada budaya organisasi tidak mengganggu efektivitas dan aktifitas pegawai pada pekerjaannya, mungkin terdapat beberapa pegawai yang merasa ini cukup unik karena pada intansi daerah lain belum adanya budaya organisasi yang mengandung unsur budaya lokal.

f. Ide/gagasan

Budaya yang terjadi dari adanya kebiasaan yang lakukan secara terus menerus terkadang dapat mempengaruhi seseorang dalam mengambil ide ataupun gagasan. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja pegawai tidak selalu mengaitkan ide tau gagasan berkaitan dengan budaya lokal Nias. Untuk memastikan hasil observasi diatas maka peneliti bertanya kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan AJ mengatakan bahwa “.. enggak dek, kita selalu bekerja dengan formal sesuai dengan tupoksi kita. Selama tidak ada yang berkaitan dengan kebiasaan aktifitas masyarakat, kita

tidak akan mengaitkan budaya lokal ..” (Jumat 16 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EY juga mengatakan bahwa “.. *tidak dek, tidak semua aktifitas kita selalu membawa budaya lokal ..”*

(Kamis 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan uraian informasi dan pendapat yang disampaikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa pada aktifitasnya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara tidak selalu mengaitkan budaya lokal pada aktifitas kegiatannya. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara selalu bersikap formal dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *pembentukan atau adanya unsur budaya lokal pada budaya organisasi dari kebiasaan-kebiasaan pegawai dan juga perintah Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Utara ..”*(Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan YH juga mengatakan bahwa “.. *dari kebiasaan pegawai dan juga dari perintah Pemerintah Kabupaten Nias Utara dalam usaha melestarikan budaya daerah Nias ..”*

(Selasa 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan uraian pendapat dan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa ide atau gagasan dalam pembentukan budaya organisasi yang mengandung unsur budaya lokal merupakan hasil dari kebiasaan pegawai yang terus menerus dilakukan dan juga adanya perintah dari Pemerintah Kabupaten Nias Utara dalam usaha melestarikan kebudayaan.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan EL mengatakan bahwa “.. *tentunya ada dampak yang terjadi dari adanya unsur budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi ..”* (Jumat 11 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EZ menambahkan bahwa “.. ada dek dampak yang terjadi. Dampaknya negatif dari adanya pegawai yang masih kurang paham akan budaya Nias masih sering salah paham, dan dari hal tersebut terjadinya kesalah pahaman ..”
(Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Lebih lanjut disampaikan oleh informan MM “.. Dampak positif dari adanya unsur budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi seperti adanya bertambahnya wawasan pengetahuan pegawai akan hal-hal budaya lokal masyarakat, adanya toleransi, melestarikan budaya lokal ..”
(Rabu 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan dari uraian pendapat dan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi memiliki dampak negatif dan positif bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Dampak tersebut lebih didominasi oleh dampak positif, adapun dampak tersebut adalah sebagai berikut:

Dampak Positif:

1. Bertambahnya wawasan akan budaya lokal masyarakat
2. Adanya toleransi akan berbudaya
3. Dapat melestarikan budaya lokal masyarakat

Dampak Negatif: Sering terjadinya kesalah pahaman pengertian dari beberapa pegawai yang bukan berasal dari budaya lokal masyarakat dan belum mengetahui budaya lokal masyarakat.

g. Norma Masyarakat

Budaya lokal terkadang menghasilkan norma sosial yang berlaku didalam masyarakat. Norma tersebut menjadi kebiasaan umum atau aturan yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan sudah ada didalam suatu kelompok masyarakat tertentu. Norma masyarakat

tersebut biasanya menjadi batasan dalam melakukan yang pantas bagi suatu kelompok masyarakat sehingga menjadi kaidah dalam kelompok masyarakat. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa Budaya organisasi yang terbentuk dari budaya lokal tidak bertentangan dengan hukum atau norma masyarakat yg berlaku di daerah Nias hal tersebut berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan DL mengatakan bahwa “.. *tidak ada dek, karena budaya organisasi yang mengandung unsur budaya lokal pun itu terlahir dari masyarakat Nias sendiri, dan Pemerintah ..*” (Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EZ menambahkan bahwa “.. *kita memiliki tugas sebagai penjaga ketertiban umum, ketentraman masyarakat jadi kita tidak akan melanggar norma masyarakat yang ada ..*” (Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Adapun informan YH menambahkan “.. *selama ini kita sudah cukup professional dalam menjalankan tupoksi kita agar tidak menyinggung masyarakat ..*” (Selasa 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan beberapa informasi dan pendapat yang disampaikan oleh informan diatas maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias yang mengandung peran dari budaya lokal pada pembentukannya tidak bertentangan dengan norma yang ada pada masyarakat. Hal ini dapat dikatakan karena budaya organisasi yang mengandung peran budaya lokal dalam pembentukannya terbentuk dari kebiasaan pegawai yang mayoritas berlatar belakang masyarakat lokal dan peran dari pemerintah. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja berusaha menjalankan tugas pokok dan tanggung jawabnya dengan

professional sebagai penjaga ketentaraman masyarakat, menjaga ketertiban umum.

Bedasarkan jawaban yang diberikan oleh informan DL mengatakan bahwa “... *ya, terdapat salah satu adalah penertiban masyarakat Nias yang terbiasa dalam mengkonsumsi minuman tuak Nias ..*” (Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan HG menambahkan bahwa “.. *pengamanan pengkonsumsian tuak Nias itu sudah menjadi tugas kami, karena tuak Nias itu masih mnejadi minuman terlarang meskipun itu sudah menjadi budaya dari masyarakat Nias ..*”

(Senin 14 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Bedasarkan uraian informasi yang disampaikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara juga ikut memiliki budaya organisasi atau regulasi penertiban minuman yang sering dikonsumsi oleh masyarakat lokal. Penertiban itu dilakukan karena minuman tersebut merupakan minuman ber-alkohol yang masih belum terdaftar dan illegal, namun minuman tersebut menjadi salah satu kebiasaan masyarakat Nias dalam mengkonsumsinya.

Bedasarkan informasi yang diberikan oleh informan EL mengatakan bahwa “.. *menurut saya cukup penting ya, dikarenakan pegawai disini lebih dominan masyarakat lokal yaa, jadi kita juga bisa melestarikan budaya ..*” (Rabu 9 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan YH berpendapat bahwa “.. *saya rasa penting juga, selama hal itu lebih banyak membawa dampak positifnyabagi organisasi..*”

(Selasa 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Adapun infroman YG manambahkan bahwa “.. *dengan adanya unsur budaya lokal pada budaya organisasi kita jadi lebih mudah beradaptasi sih ..*” (Jumat 11 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Sedangkan informan EY mengatakan bahwa “.. *saya rasa cukup penting yaa ..*” (Kamis 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja menganggap bahwa adanya peran budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi cukup penting. Hal ini disebabkan oleh para pegawai merasa bahwa dampak yang disebabkan oleh pembentukan budaya organisasi dengan adanya peranan dari budaya lokal membawa banyak dampak positif.

h. Aktifitas

Sebagaimana budaya berupa aktifitas atau kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan turun temurun sehingga menciptakan identitas kelompok, maka budaya lokal juga tentunya memiliki aktifitas yang dilakukan dalam budaya lokal tersebut. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa Kebiasaan dan Peran Pemerintah Kabupaten menjadi alasan budaya lokal turut ikut serta berperan dalam aktifitas budaya organisasi pegawai, untuk memastikan hasil observasi yang peneliti lakukan maka peneliti bertanya kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *terlahir secara alami sih yaa, karena kan dari kebiasaa-kebiasaan pegawai sehari-hari dikehidupan sosial masyarakatnya ..*” (Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan AJ juga mengatakan bahwa “.. *mungkin karena ada peran pemerintah juga ya didalamnya, kan pemakian atribut Nias itu dari Perda Kabupaten Nias Tahun 2019 ..*” (Jumat 16 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa kebiasaan dari keseharian pegawai yang

mayoritas merupakan masyarakat lokal pada kebiasaan aktifitas sosialnya yang terbawa pada aktifitas pada organisasi, sehingga melahirkan budaya organisasi yang mengandung peran budaya lokal masyarakat, selain itu terdapat pula peran pemerintah yang dimana berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Nias Utara yang disahkan angung oleh Bupati Nias Utara pada Tahun 2019 dalam rangka melestarikan budaya.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EL mengatakan bahwa “.. *selama ini budaya organisasi yang mengandung peran budaya lokal tidak mengganggu tugas pokok dan fungsi kami ..*” (Rabu 9 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

informan MM juga menambahkan bahwa “.. *selama ini belum ada dampak yang disebabkan oleh budaya organisasi tersebut bagi tugas pokok tanggung jawab maupun fungsi kami ..*” (Rabu 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh beberapa informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang mengandung peran budaya lokal tidak mengganggu aktifitas, tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab dari para pegawai.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan EY mengatakan bahwa “.. *mungkin dari awal berdirinya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Nias Utara kebiasaan-kebiasaan tersebut sudah ada ya ..*” (Kamis 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan DL juga menambahkan bahwa “.. *mungkin lebih tepatnya semenjak adanya Perda Kabupaten Nias Utara tentang pelestarian budaya Nias ..*” (Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EL juga menambahkan bahwa “.. *kebiasaan atau budaya tersebut mungkin sudah ada sejak awal yaa, tapi mungkin lebih berkembang semenjak ada peran pemerintah daerah ..*” (Jumat 11 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

⁷ Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara yang terbentuk dari adanya peran budaya lokal terbentuk dari kebiasaan-kebiasaan pegawai yang mayoritas masyarakat lokal dan lebih berkembang setelah adanya Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Utara tentang Melestarikan budaya lokal.

4.4.2 Budaya Organisasi

Pada kegiatan bersosialisasi menghasilkan sebuah kebiasaan-kebiasaan yang disebut dengan budaya organisasi, budaya organisasi menjadi sebuah ciri khas sebuah organisasi yang membedakan organisasi dan juga dapat menjadi sebuah kebiasaan yang mendukung efektifitas kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara budaya organisasi pada kantor tersebut terlahir secara alami dan juga ada yang mengandung unsur atau peran dari pemerintah dalam proses pembentukannya. Selain itu, peneliti juga melihat bahwa ada beberapa budaya organisasi yang mengandung peran budaya lokal pada proses pembentukannya.

³ Berdasarkan hasil penelitian peneliti pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupate Nias Utara mengenai budaya organisasi yang ada pada Kantor Satpol-PP dengan peran dari budaya lokal pada proses pembentukannya, peneliti akan menguraikannya sebagai berikut:

h. Inovasi dan pengambil resiko

Budaya organisasi bukan hanya berbicara dalam kegiatan namun dalam pengambilan keputusan dalam melakukan inovasi dan berani dalam mengambil keputusan juga menjadi suatu yang kan menjadi kebiasaan sebuah organisasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa Penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi menjadi salah satu inovasi dalam bekerja, untuk memastikan hasil observasitersebut peneliti kemudian melakukan wawancara kepada beberapa informan yang memang mempunyai

wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *budaya organisasi dengan peran budaya lokal pada pembentukannya jadi salah satu inovasi sih, karena belum tentu organisasi lain memilikinya, jadi itu kan menjadi pembeda dengan organisasi lain ..*” (Selasa 8 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Adapun informan HG menambahkan bahwa “.. *ini inovasi yang berbeda sih, dengan adanya budaya organisasi ini karyawan menjadi lebih mudah untuk dapat bersosialisasi, apalagi kan di Satpol PP ini kita kebanyakan bekerja secara tim ..*” (Senin 14 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa budaya organisasi dengan adanya peran budaya lokal pada pembentukannya merupakan sebuah inovasi dalam budaya organisasinya, yang belum tentu dimiliki oleh organisasi lain. Selain itu, inovasi pada budaya organisasi ini dianggap dapat membawa dampak positif bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang dalam tugasnya lebih banyak bekerja secara tim.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan YH mengatakan bahwa “.. *dampak negatifnya pasti ada ya, paling itu saat teman-teman pegawai yang bukan berasal dari daerah Nias ini masih kurang paham dengan kebiasaan kita, kita akan menjelaskan dengan baik kepada mereka ...*” (Selasa 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EY juga menambahkan “.. *wah teman-teman pegawai disini cukup baik menjelaskan dengan baik sih saat kami yang bukan masyarakat lokal ini kurang mengerti dengan percakapan dan kebiasaan dari teman-teman*

pegawai yang berasal dari budaya sini ..” (Kamis 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan dari informasi yang disampaikan oleh informan di atas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dalam menangani dampak negatif peran dari budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi yang dimana dampak negatif yang ditimbulkan adalah adanya tingkat kesalahpahaman antar pegawai yang disebabkan oleh adanya pegawai yang kurang mengetahui dan bukan berasal dari budaya lokal Nias. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dalam hal ini menangani hal tersebut dengan memberikan dan menjelaskan tentang kebudayaan atau kebiasaan masyarakat Nias dengan baik agar mudah dipahami dan tidak menimbulkan unsur kesalahpahaman antar pegawai.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa *“..jadi lebih efektif sih dek, karena dengan adanya budaya organisasi ini kita jadi lebih mudah untuk bergaul karena kan kita sudah lebih paham kebudayaan masing-masing ..”* (Selasa 8 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Sedangkan informan AJ berpendapat bahwa *“.. mungkin untuk teman-teman lain yang berasal dari latar belakang kebudayaan yang sama akan lebih mudah bersosialisasi ya. Namun kami tidak, tapi hal itu bukan menjadi penghalang dalam efektivitas kerja karena kami semua bekerja secara professional juga ..”* (Jumat 16 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi merupakan sebuah faktor penunjang dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan, hal itu disebabkan oleh adanya kesamaan latar belakang kebudayaan oleh pegawai yang mayoritas berlatar belakang kebudayaan yang

sama, dan juga pegawai yang bekerja secara professional dalam menjalankan tugasnya.

i. Memperhatikan detail

Budaya organisasi yang ada didalam sebuah organisasi terkadang membawa berbagai dampak bagi pekerjaan yang dilakkan dalam organisasi tersebut dalam mennjang tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Dampak yang disebabkan dapat berupa menjadi dampak negative dan positif dalam pekerjaan, namun berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa Dengan adanya inovasi pembentukan budaya organisasi dengan penggunaan budaya lokal menjadi kantor satpol-pp menjadi lebih memephrhatikan detail pekerjaan, untuk memastikan hasil observasi peneliti tersebut maka peneliti bertanya kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan MM mengatakan bahwa “.. *dampak positif lainnya dari budaya organisasi adalah para pegawai menjadi lebih memerpahtikan dan bersemangat dalam bekerja ..*” (Rabu15Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan YH juga menambahka bahwa “.. *dengan ada budaya organisasi itu sih kita jadi lebih merasa bahwa nilai kekeluargaan itu sangat kuat ya pada lingkungan sosial, kita jadi lebih semangat untuk bekerja dan juga pekerjaan jadi lebih ringan karena adanya kekompakkan ..*” (Selasa15Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh beberapa informann diatas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa dengan adanya peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi menghasilkan para pegawai yang menjunjung tinggi nilai toleransi, keakrabatan, kekeluargaa, yang menjadikan para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam mengerjakan setiap detail pekerjaannya.

j. Orientasi pada hasil

Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi didalamnya untuk dapat melakukan pekerjaan mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kebiasaan yang dapat membawa dampak positif bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *tentunya dek, budaya ini mempermudah kita untuk mengerjakan pekerjaan kita ..*”

(Selasa 8 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Adapun informan EY menambahkan bahwa “.. *saya rasa dampak dari peran budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi ini cukup membawa banyak hal positif untuk kerjaan ya ..*” (Kamis 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00

WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi membawa dampak positif dalam pencapaian tujuan hasil kerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan adanya budaya organisasi tersebut pegawai menjadi lebih mudah untuk melakukan pendekatan dengan masyarakat, dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *tidak di pungkiri ya, kita juga terbiasa dalam melakukan penitiban selain menerapkan SOP kita juga selalu melakukan pendekatan dengan masyarakat dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat yang hendak ditertibkan dengan membawakan ketua masyarakat*

dan melakukan pembicaraan secara tertutup hal itu kita juga menjadi lebih berhasil dalam mencapai tujuan pekerjaan kita ..” (Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Adapun informan DL menambahkan bahwa “.. *kita selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku secara professional agar tidak melanggar peraturan dari daerah dan kantor juga dek ..”* (Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas ¹ maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara selalu berusaha melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan professional agar tidak melanggar aturan dari Pemerintah Daerah dan juga Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara itu sendiri.

k. Orientasi pada orang

Budaya organisasi yang terjadi dari kegiatan atau aktifitas yang dilakukan secara terus menerus juga membawa dampak bagi anggota atau setiap individu anggota organisasi. Dampak tersebut dapat menjadi dampak yang mempengaruhi hasil kinerja ataupun pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa terdapat dampak dari peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada pegawai, untuk mematkan hasil observasi tersebut maka peneliti bertanya kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EL mengatakan bahwa “.. *dampak bagi pegawai sih mungkin dari tingkat kesalah pahaman yang cukup rentan, dan juga pemberian informasi berulang kepada pegawai agar lebih memahami dan mengerti akan kebiasaan yang sednag*

dilakukan tersebut ..” (Jumat 11 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan AJ juga mengatakan bahwa “.. *dampaknya mungkin lebih kita yang pegawai bukan berlatar belakang kebudayaan yang sama ini terus belajar dan menambah wawasan dengan budaya lokal sini ya ..” (Jumat 16 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)*

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa dengan adanya peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dalam hal ini menghasilkan dampak bagi para pegawai yang dimana dampak tersebut diantaranya adalah adanya tingkat kesalah paham yang cukup tinggi, pemberian informasi yang berulang kepada pegawai yang kurang mengerti.

I. Orientasi pada tim

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan instansi pemerintah yang memiliki pekerjaan yang dilakukan secara bekerja sama atau tim. Untuk sebuah organisasi yang memiliki pekerjaan yang dilakukan secara tim, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penentu pentingnya kerjasama tim yang berlangsung. Hal ini diakibatkan dari budaya organisasi yang merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilakukan secara terus menerus akan berdampak pada aktifitas yang dilakukan secara tim juga. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EL mengatakan bahwa “.. *tentu dek, kan salah satu dampak yang dihasilkan oleh budaya organisasi ini kita jadi lebih kompak dan lebih akrab jadi lebih mudah untuk bekerja sama ..” (Rabu 9 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)*

Informan HG juga menambahkan bahwa “.. *dengan adanya budaya organisasi ini sih kita jadi lebih dekat dengan*

pegawai lainnya ya meskipun ada budaya yang berbeda-beda ..” (Senin14Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dalam hal ini menganggap bahwa peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi menjadikan pegawai menjadi lebih dekat satu sama lain meskipun memiliki latar belakang kebudayaan yang berbeda mereka menjadi lebih bisa bekerja sama.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan DL mengatakan bahwa “.. dampak yang yang ditimbulkan mungkin kita jadi lebih bisa kerja sama sih ..” (Kamis 10Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Pendapat yang disampaikan oleh informan MM juga mengatakan bahwa “.. kita jadi lebih dekat, lebih mudah bergaul, dan juga lebih mudah dalam bekerjasama ..” (Rabu15Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa dampak dari adanya peran budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara juga membawa dampak bagi kerjasama tim pegawai. Dimana dampak tersebut dinilai positif bagi kerjasama tim, pegawai menjadi lebih kompak atau lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang terbilang bekerja secara kelompok hal ini disebabkan oleh pegawai menjadi akrab.

m. Keagresifan

Tingkat keagresifan atau peran sesuatu juga dapat menjadi salah satu penentu tercapainya suatu tujuan organisasi. Terutama dari faktor budaya organisasi yang memiliki peran dari budaya lokal dalam pembentukannya pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada beberapa informan yang

memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EL mengatakan bahwa “.. *namanya kita juga individu yang berbeda-beda ya dek, apalagi dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda, pasti kebiasaan kita juga berbeda-beda ..*” (Jumat 11 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Adapun informan EY juga berpendapat bahwa “.. *mungkin lebih ke rentan akan salah paham ya dek ya, karena kan kita juga bukan anak daerah ini masih meraba-raba budaya kerja disini ..*” (Kamis 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EL mengatakan bahwa “.. *jangan orang yang punya latar belakang budaya yang berbeda-beda, kadang orang yang sama anak daerah pun ada juga konflik nya dek ..*” (Rabu 9 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Sedangkan informan YH juga menambahkan bahwa “.. *tentunya ya dek, kita masih sering salah paham saja ..*” (Selasa 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa peran dari budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi pada Kantor Santunan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara berdampak pada akan rentannya pegawai mengalami konflik internal. Hal ini disebabkan oleh masih terasanya perbedaan diantara pegawai. Namun hal itu bukanlah menjadi sebuah persoalan besar bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja karena pegawai masih menganut nilai toleransi yang tinggi dan juga rasa ingin tahu dan belajar yang tinggi akan perbedaan latar belakang budaya tersebut.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *konflik yang tidak bisa kita hindari ya kita tangani dengan terus berkomunikasi sih ya dek, jadi*

konflik itu tidak akan berlarut-larut ..” (Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan HG juga berpendapat bahwa “.. *yang paling saya senangi adalah teman-teman disini terus menjaga komunikasi dan saling terbuka disaat adanya konflik di internal mau disebabkan oleh hal apapun ..” (Senin 14 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)*

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polis Pamong Praja Kabupaten Nias Utara tidak menganggap konflik yang disebabkan oleh dampak dari peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi sebagai masalah yang tidak penting. Kantor Satuan Polisi Praja dalam hal ini selalu berusaha membangun komunikasi dan juga keterbukaan antar pegawai agar setiap masalah dan konflik yang terjadi dapat diselesaikan dan juga tidak berlarut-larut diantar pegawai sehingga mengganggu aktifitas pekerjaannya.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan YH mengatakan bahwa “.. *kita selalu belajar dari konflik-konflik internal yang terjadi didalam organisasi untuk selalu lebih menjadi lebih toleransi akan berbudaya dan juga menganggap konflik adalah hal yang biasa terjadi ..” (Selasa 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)*

Informan EL juga menambahkan bahwa “.. *Konflik itu biasa terjadi kok dek, dimana saja jadi kita cukup belajar dari konflik itu dan menganggap hal itu wajar dan tidak membesar-besarkan konflik saja ..” (Rabu 9 Juli 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)*

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satpol-PP menganggap bahwa peran dari budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi menjadikan pegawai menjadi lebih toleransi pada konflik.

n. Stabilitas

Nilai stabilitas dari suatu organisasi untuk dapat menghadapi berbagai tekanan yang terjadi dan ada organisasinya akan menentukan bagaimana pencapaian tujuan dari organisasi itu dapat tercapai. pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara yang dimana memiliki budaya organisasi yang memiliki peran budaya lokal dalam pembentukannya akan menjadikan organisasi atau instansi tersebut mendapatkan tekanan dan pengaruh dari eksternal organisasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti bertanya kepada beberapa informan yang memang mempunyai wewenang untuk menjawab pertanyaan tersebut, hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. untuk selama ini kita belum pernah mendapatkan tekanan atau teguran dari instansi lain yak arena adanya budaya organisasi ini, saya rasa yang kami jalankan tidak melanggar aturan dan tugas yang ada ..”

(Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EY juga menambahkan bahwa “.. untuk selama ini kita terus melakukan tugas dan tanggung jawab, maupun budaya organisasi kita dipastikan tidak akan mengganggu instansi lain dek ...” (Kamis 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dalam hal ini dengan adanya peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi dipastikan tidak akan mengganggu instansi lain, dan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara tidak pernah mendapat tekanan dari pihak instansi lain dalam hal adanya budaya organisasi yang mengandung peran budaya lokal didalamnya.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan AJ mengatakan bahwa “.. saya rasa tidak ketinggalan zaman ya,

malah dengan adanya inovasi dari adanya budaya organisasi ini mempermudah cara kita dalam bekerja, secara pekerjaan kita ini lebih banyak berhubungan dengan masyarakat lokal ..” (Jumat 16 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan DL juga menambahkan bahwa “.. *saya rasa tidak ya dek, kita malah semakin terbantu dengan budaya organisasi ini kita jadi bisa berinovasi dalam melakukan pekerjaan ..”* (Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa dengan adanya peran budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi dianggap tidak menjadikan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menjadi ketinggalan zaman, dengan adanya peran budaya lokal ini malah menambah nilai inovasi pada budaya organisasi yang dapat menunjang pegawai berhasil dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan EZ mengatakan bahwa “.. *selama ini dampak negatif yang dihasil kan tidak pernah mengganggu ketenangan atau keseimbangan Kantor ya dek ..”* (Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan MM juga berpendapat bahwa “.. *tidak dek, saya pikir tingkat toleransi dari pegawai itu sangat tinggi ..”* (Rabu 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EY juga menambahkan bahwa “.. *Selama ini kita kestabilan kantor tidak pernah terganggu sih dek ..”* (Kamis 15 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Informan EZ mengatakan hal yang selaras bahwa “.. *saya rasa pegawai dan staff disini semuanya tidak ada yang mengganggu budaya tersebut mengganggu stabilitas kantor ..”* (Senin 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB)

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas maka dapat diketahui bahwa adanya peran budaya lokal dalam

6
pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dianggap tidak pernah mengganggu tingkat kestabilan kinerja maupun keseimbangan pegawai didalamnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat toleransi pegawai didalamnya.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara berdasarkan latar belakang penelitian yang dimana berangkat dari permasalahan yang terjadi peneliti melihat bahwa budaya organisasi yang dimiliki oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara mengandung peran atau nilai yang diadopsi berdasarkan budaya lokal menimbulkan permasalahan pada kinerja, dan kenyamanan kerja para pegawai. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut peneliti kemudian merumuskan masalah penelitian, pada pembahasan ini peneliti akan membahas jawaban penelitian berdasarkan hasil penelitian peneliti pada lokasi penelitian yang diuraikan sebagai berikut ini.

Budaya organisasi menjadi salah satu struktur yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi dan manusia sebagai makhluk sosial. Sebagaimana menurut Effendy (2021:32) “budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu setiap organisasi mempunyai visi dan misi, kebijakan, nilai aturan, dan pedoman yang berbeda-beda dalam menciptakan citra diri dari kelompok maupun organisasinya.

Kantor Satpol-PP yang merupakan sebuah instansi pemerintah yang dimana anggota dari organisasi atau instansi tersebut sebagian besar merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN). Anggota organisasi pada Kantor

Satpol-PP berdasarkan Putusan Pemerintah atas Pelantikan dan Penetapan Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2010 Tentang Keprotokolan. Berdasarkan UU tersebut menghasilkan anggota organisasi pada Kantor Satpol-PP yang memiliki latar belakang daerah, budaya, bahasa yang berbeda-beda.

Dengan adanya latar belakang yang berbeda-beda dari setiap anggota organisasi pada Kantor Satpol-PP, anggota organisasi juga memiliki karakteristik masing-masing, begitupula dengan pegawai atau anggota organisasi yang terdiri karakteristik yang dianut berbeda-beda pula. Dengan kata lain, pegawai atau anggota organisasi tentunya berasal dari keluarga, daerah maupun budaya dan kepercayaan yang berbeda-beda namun bergabung dalam sebuah organisasi. Perbedaan yang terdapat diantara pegawai menciptakan pola pikir yang berbeda-beda pula.

Namun, berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara memiliki budaya organisasi yang pembentukannya mengandung peran dari budaya lokal masyarakat Nias Utara. Sebagaimana menurut Narawi Ismail (2018:30) berpendapat bahwa “budaya lokal merupakan pola pikir, hasil seni, maupun hukum adat yang dipercayai atau diciptakan oleh sebuah daerah maupun kelompok”.

1. Peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi

Dari wawancara dari beberapa informan yakni informan EZ, EL, YH, HG dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja pada budaya organisasinya mengandung pengaruh atau unsur yang cukup besar dari budaya lokal, hal ini disebabkan oleh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja lebih dominan masyarakat Nias, dan beberapa budaya organisasi juga terjadi dari adanya perintah dari pemerintah Kabupaten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dalam proses pembentukannya mengandung peran dari budaya lokal yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara merupakan betul adanya dan terjadi pada Kantor tersebut.

Ide atau gagasan dalam pembentukan budaya organisasi yang mengandung unsur budaya lokal merupakan hasil dari kebiasaan pegawai yang terus menerus dilakukan dan juga adanya perintah dari Pemerintah Kabupaten Nias Utara dalam usaha melestarikan kebudayaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat atau informasi yang disampaikan oleh beberapa informan yakni informan EZ, YH dan AJ yang kemudian dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi yang mengandung budaya lokal dalam proses pembentukannya merupakan budaya yang tercipta secara alami dan juga terdapat unsur dari peran Pemerintah Daerah Nias Utara. Kebiasaan dari keseharian pegawai yang mayoritas merupakan masyarakat lokal pada kebiasaan aktifitas sosialnya yang terbawa pada aktifitas pada organisasi, sehingga melahirkan budaya organisasi yang mengandung peran budaya lokal masyarakat. Hal itu selaras dengan pengertian budaya organisasi menurut Torang (2019:106) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Selain itu terdapat pula peran pemerintah yang dimana berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Nias Utara yang disahkan langsung oleh Bupati Nias Utara pada Tahun 2022 dalam rangka melestarikan budaya. Adapun lampiran Peraturan Bupati Nias Utara peneliti cantumkan sebagai berikut:

Gambar 4.2 Surat Pertauran Bupati Nias Utara tentang pemakaian seragam batik Nias



Sumber: Kantor Satpol PP Kabupaten Nias Utara

Hal ini selaras dengan fungsi budaya lokal menurut Suryatno Ismail (2018:34) yaitu:

- a) Budaya lokal sebagai wadah titik temu anggota masyarakat dari berbagai latar belakang seperti status sosial, suku, agama, ideologi, dan politik. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai upacara slametan yang terus berkembang ditengah deru modernisasi.
- b) Budaya lokal seperti lembaga adat, tradisi dapat juga berfungsi sebagai norma-norma sosial yang memiliki pengaruh signifikan dalam mengatur sikap dan perilaku masyarakat.
- c) Budaya lokal sebagai pengontrol sosial dari setiap anggota masyarakat. Misalnya tradisi bersih desa bukan sekedar sebagai kegiatan yang bersifat gotong royong dan lingkungan tetapi juga memiliki makna bersih dosa setiap anggota masyarakat.
- d) Budaya dapat berfungsi sebagai penjamin anggota pendukung budaya, sinoman dan sambatan misalnya memiliki nilai sosialekonomis bagi anggotanya.

Dari informasi yang disampaikan oleh beberapa informan yakni informan HG, EL, DL, dan YH yang dimana sependapat bahwa budaya organisasi yang mengan dung peran dari budaya lokal dalam pembentukannya merupakan sebuah inovasi sehingga dapat disimpulkan bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa budaya organisasi dengan adanya peran budaya lokal pada pembentukannya merupakan sebuah inovasi dalam budaya organisasinya, yang belum tentu dimiliki oleh organisasi lain. Selain itu, inovasi pada budaya organisasi ini dianggap dapat membawa

dampak positif bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja yang dalam tugas nya lebih banyak bekerja secara tim.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara selalu berusaha melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan professional agar tidak melanggar aturan dari Pemerintah Daerah dan juga Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara itu sendiri. Sehingga dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang terbentuk dari budaya lokal yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Nias Utara tidak melanggar aturan Pemerintah Daerah maupun kode etik dan tugas pokok dan tanggung jawab dari organisasi itu sendiri.

2. Penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi

Dari hasil wawancara beberapa informan dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja mengakui bahwa terdapat beberapa budaya organisasi yang terbentuk dari peran budaya lokal masyarakat Nias. Hal ini timbul dikarenakan budaya atau kebiasaan pegawai dari Kantor Satpol-PP yang mayoritas pegawainya merupakan anak daerah atau masyarakat lokal. Hal ini turut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Fahmi (2018:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang terbentuk dari adanya peran budaya lokal didalamnya merupakan sebuah hal yang memang dapat disebut sebagai budaya organisasi.

Dari hasil penelitian yang ada pada rumusan masalah pertama yang dimana dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara memang terdapat pada Kantor Satpol PP tersebut dengan demikian adapun budaya organisasi yang pembentukannya berdasarkan peran dari budaya lokal yang

peneliti dapat³ pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, akan peneliti uraikan sebagai berikut:

Pemakaian Seragam .

²Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara memiliki budaya organisasi pemakaian baju seragam Batik daerah Nias setiap hari Kamis. Hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Nias Utara yang disahkan langsung oleh Bupati Nias Utara pada Tahun 2022. Adapun model batik Nias yang digunakan oleh Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3 Pakaian batik Nias Kantor Satpol PP Kab. Nias Utara



²Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara (2023)

Menurut Narawi (2018:56) budaya organisasi terbagi atas dua lapisan budaya, yakni lapisan kasat mata dan lapisan tak kasat mata. Pada budaya organisasi ini yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, terdapat unsur budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasinya, yaitu dimana budaya organisasinya adalah pemakaian seragam batik Nias. Pemakaian seragam merupakan bentuk lapisan budaya organisasi kasat mata (Narawi Ismail, 2018:56).

Kekerabatan atau kekeluargaan

²Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara memiliki budaya organisasi baik atasan ataupun staff bersikap flexible dan informal namun tetap menjunjung tinggi nilai kekerabatan. Dimana pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dalam kegiatan sehari-hari mempunyai kebiasaan memanggil pegawai lainnya dengan sebutan bagi kekerabatan dalam bahasa Nias, seperti

Paman (Papa Talu, Papa Sa'a, Sibaya) Tante (Ina Talu, Mama Talu, dan lain sebagainya), juga mengganti sebutan Bapak/Ibu menjadi (Ama/Ina (diakhiri dengan nama anak orang yang dipanggil tersebut).

Budaya organisasi tersebut memang bersumber dari budaya daerah Nias, dimana sesuai menurut Andi gustanto (2018:13) terdapat istilah kekerabatan dalam bahasa daerah Nias, dimana terdapat panggilan-panggilan yang menandakan ikatan keluarga.

Budaya organisasi yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja tersebut merupakan budaya organisasi dengan lapisan budaya organisasi tak kasat mata. Sebagaimana menurut Narawi Ismail (2018:56) budaya organisasi lapisan tak kasat mata merupakan "Budaya organisasi dengan lapisan ini dimana terdapat asumsi, kepercayaan, filosofi, sampai dengan proses berpikir, bersikap, dan pedoman dalam suatu organisasi". Sebagaimana sapaan dan salam yang digunakan oleh para pegawai merupakan bentuk dari lapisan budaya organisasi tak kasat mata. Sapaan dan salam yang selalu digunakan dan telah menjadi budaya oleh pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja merupakan sapaan dan salam dalam bahasa daerah Nias.

Oranament Ruang Kerja

Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara memiliki budaya organisasi yakni pada setiap ruangan kerja maupun meja kerja para pegawai memiliki ornamen khas Nias. Hal ini mulai dari, taplak meja yang digunakan para pegawai, beberapa hiasan yang ada pada setiap sudut ruangan Kantor Satuan Polisi Pamong Paraja yang menggambarkan ornament Nias. Budaya organisasi tersebut telah menjadi pedoman bagi para pegawai dalam menyusun atau menyiapkan ruangan kerja. Adapun salah satu gambar ornamen Nias yang turut ada pada ruang kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4 Ornamen Nias yang ada pada Kantor Satpol PP Nias Utara



Sumber: Kantor Satpol PP Kabupaten Nias Utara (2023)

Ornament ruangan merupakan salah satu bentuk budaya organisasi. Sebagaimana pengertian budaya dan jenis lapisan budaya menurut Narawi Ismail (2018:56). Ornament yang terdapat pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, berpatokan pada ornament yang ada budaya Nias. Hal ini menjadikan sebuah budaya organisasi yang terbentuk dari budaya lokal Nias.

Regulasi dalam Menjalankan Tugas

Berdasarkan wawancara dari informan ¹ dapat diketahui bahwa pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara juga ikut memiliki budaya organisasi atau regulasi penertiban minuman yang sering dikonsumsi oleh masyarakat lokal. Penertiban itu dilakukan karena minuman tersebut merupakan minuman ber-alkohol yang masih belum terdaftar dan illegal, namun minuman tersebut menjadi salah satu kebiasaan masyarakat Nias dalam mengkonsumsinya.

² Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara memiliki budaya organisasi pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penyelenggara ketertiban dan keamanan masyarakat pada pesta pernikahan adat masyarakat, petugas yang berkerja memiliki kewenangan dan juga tugas khusus dalam menertibkan masyarakat yang mengkonsumsi minuman keras. Sebagaimana instruksi dari Kepala Dinas guna menghindari terjadinya kekacauan, keributan, yang diakibatkan oleh minuman keras tersebut.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjaga ketertiban dan ketentraman masyarakat pegawai Satuan Polisi Pamong Praja memiliki kewenangan dalam menjalankan tugas khusus dalam menertibkan masyarakat dalam mengonsumsi minuman keras. Sebagaimana minuman keras dikhawatirkan dapat membawa efek buruk bagi lingkungan. Tugas ini menjadi budaya organisasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjaga setiap kegiatan seremonial atau upacara yang diadakan oleh masyarakat.

Berdasarkan penjelasan budaya organisasi yang mengandung peran atau penggunaan budaya lokal di atas yang ada pada Kantor Satpol-PP Kabupaten Nias Utara maka dapat diketahui bahwa terdapat unsur budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada Kantor tersebut. Berdasarkan wawancara informan dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa unsur atau peran dari budaya lokal pada budaya organisasi tidak mengganggu efektivitas dan aktifitas pegawai pada pekerjaannya, hal disebabkan oleh pada aktifitasnya Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara tidak selalu mengaitkan budaya lokal pada aktifitas kegiatannya. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara selalu bersikap formal dalam menjalankan tugas.

Budaya organisasi yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, meskipun mengandung peran dari budaya lokal namun budaya organisasi tersebut sesuai dengan fungsi dari budaya organisasi dimana menurut Suyatno (2018:227) “budaya organisasi memiliki 2 fungsi utama, yaitu :

1. Sebagai Proses Integrasi Internal
Sebagai proses integrasi internal dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
2. Sebagai Proses Integrasi Eksternal
berikut adalah penjelasan dari kedua fungsi utama budaya organisasi tersebut, Sebagai proses integrasi eksternal Dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Berdasarkan informasi yang dapat dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi merupakan sebuah faktor penunjang dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan, hal itu disebabkan oleh adanya kesamaan latar belakang kebudayaan oleh pegawai yang mayoritas berlatar belakang kebudayaan yang sama, menjadikan pegawai semangat dalam bekerja dan tetap melakukan pekerjaan secara professional dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu budaya organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias yang mengandung peran dari budaya lokal pada pembentukannya tidak bertentangan dengan norma yang ada pada masyarakat, dipastikan tidak akan mengganggu instansi lain, dan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara tidak pernah mendapat tekanan dari pihak instansi lain. Hal ini dapat dikatakan karena budaya organisasi yang mengandung peran budaya lokal dalam pembentukannya terbentuk dari kebiasaan pegawai yang mayoritas berlatar belakang masyarakat lokal dan peran dari pemerintah. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja berusaha menjalankan tugas pokok dan tanggung jawabnya dengan professional sebagai penjaga ketentaraman masyarakat, menjaga ketertiban umum.

Berdasarkan informasi yang diberikan dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa dengan adanya peran budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi dianggap tidak menjadikan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menjadi ketinggalan zaman, dengan adanya peran budaya lokal ini malah menambah nilai inovasi pada budaya organisasi yang dapat menunjang pegawai berhasil dalam menjalankan tugasnya. Pegawai merasa budaya organisasi ini cukup unik karena pada instansi daerah lain belum adanya budaya organisasi yang mengandung unsur budaya lokal. Dan juga dengan adanya peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias

Utara dianggap tidak pernah mengganggu tingkat kestabilan kinerja maupun keseimbangan pegawai didalamnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat toleransi pegawai didalamnya.

3. Dampak penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi

Budaya organisasi sebagaimana menjadi sebuah identitas atau pembeda antar organisasi, juga tidak dapat dihilangkan bahwa faktor terciptanya budaya organisasi tersebut dari adanya kebiasaan yang dilakukan secara terus menerus dan menjadi acuan dalam melaksanakan aktifitas maupun pekerjaan dalam sebuah organisasi. Sebagaimana menurut Fahmi (2018:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti melihat bahwa budaya organisasi yang ada saat ini pada Kantor satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara terbentuk akibat adanya campur tangan pemerintah Daerah yang menjadi tolak ukur dalam melaksanakan tugas ataupun aktifitas sebagai sarana dalam melestarikan budaya Nias Utara itu sendiri. Budaya organisasi tersebut terbilang mempunyai dampak yang baik dan juga tidak memiliki dampak yang negatif dan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara.

Berbudaya juga merupakan suatu hal yang dianggap baik untuk perkembangan suatu organisasi sebagaimana hal ini diutarakan oleh Kurnia (2020) dalam penelitian terdahulu yang dilakukannya. Penggunaan budaya organisasi yang pembentukannya dengan peran budaya lokal pada Kantor Satpol-PP juga membawa berbagai dampak dari berbagai aspek segi. Hal ini diungkapkan berdasarkan hasil wawancara peneliti yang mendapatkan hasil bahwa peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi memiliki dampak negatif dan

positif bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Dampak tersebut lebih didominasi oleh dampak positif, adapun dampak tersebut adalah sebagai berikut:

Dampak Positif:

1. Bertambahnya wawasan akan budaya lokal masyarakat, dalam hal ini baik pegawai yang berasal dari daerah budaya lokal atau Nias maupun luar budaya lokal dengan adanya peran budaya lokal tersebut pegawai akan lebih menambah wawasan atau pengetahuan akan budaya lokal tersebut yang belum pernah diketahuinya sebelumnya.
2. Adanya toleransi akan berbudaya dengan adanya peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi menghasilkan para pegawai yang menjunjung tinggi nilai toleransi, keakraban, dan lebih memiliki nilai kekeluargaan.
3. Pencapaian kinerja peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi membawa dampak positif dalam pencapaian tujuan hasil kerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan adanya budaya organisasi tersebut pegawai menjadi lebih mudah untuk melakukan pendekatan dengan masyarakat, dengan rekan kerja lainnya.
4. Dampak bagi kerja sama tim Dimana dampak tersebut dinilai positif bagi kerjasama tim, pegawai menjadi lebih kompak atau lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang terbilang bekerja secara kelompok hal ini disebabkan oleh pegawai menjadi akrab. Dengan peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi menjadikan pegawai menjadi lebih dekat satu sama lain meskipun memiliki latar belakang kebudayaan yang berbeda mereka menjadi lebih bisa bekerja sama.
5. Toleransi akan konflik Kantor Satpol-PP menganggap bahwa peran dari budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi menjadikan pegawai menjadi lebih toleransi pada konflik.

6. Dapat melestarikan budaya lokal masyarakat, dengan melakukan kebiasaan-kebiasaan yang mengandung budaya lokal yang positif tidak dipungkiri juga turut serta dalam membantu melestarikan budaya lokal agar terus diingat, diterapkan dan tak tergerus oleh zaman.

Dampak Negatif:

1. Rentan terjadinya kesalah pahaman pengertian dari beberapa pegawai yang bukan berasal dari budaya lokal masyarakat dan belum mengetahui budaya lokal masyarakat.
2. Rentan dalam menimbulkan angka konflik internal yang cukup tinggi

Dari uraian diatas maka dapat dilihat bahwa dampak yang terjadi dari adanya peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi bukan hanya membawa dampak positif namun juga membawa dampak negatif bagi organisasi. Namun, berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara selalu berusaha agar dampak negatif tersebut tidak berdampak pada tugas pokok dan fungsinya dengan professional agar tidak melanggar aturan dari Pemerintah Daerah dan juga Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara itu sendiri.

Dampak negatif dari adanya peran dari budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi pada Kantor Santuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara bukanlah menjadi sebuah persoalan besar bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja karena pegawai masih menganut nilai toleransi yang tinggi dan juga rasa ingin tahu dan belajar yang tinggi akan perbedaan latar belakang budaya tersebut. Selain itu Kantor Santuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara memiliki cara untuk mengatasi dampak negatif yang ditimbulkan yakni Kantor Satuan Polisi Praja dalam hal ini selalu berusaha membangun komunikasi dan juga keterbukaan antar pegawai agar setiap masalah dan konflik yang terjadi

dapat diselesaikan dan juga tidak berlarut-larut diantar pegawai sehingga mengganggu aktifitas pekerjaannya. Selain itu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dalam hal ini menangani hal tersebut dengan memberikan dan menjelaskan tentang kebudayaan atau kebiasaan masyarakat Nias dengan baik agar mudah dipahami dan tidak menimbulkan unsur kesalahpahaman antar pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah peneliti rumuskan maka adapun hasil penelitian yang dapat menjawab rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi

Ide atau gagasan dalam pembentukan budaya organisasi yang mengandung unsur budaya lokal merupakan hasil dari kebiasaan pegawai yang terus menerus dilakukan dan juga adanya perintah dari Pemerintah Kabupaten Nias Utara dalam usaha melestarikan kebudayaan. Kebiasaan dari keseharian pegawai yang mayoritas merupakan masyarakat lokal pada kebiasaan aktifitas sosialnya yang terbawa pada aktifitas pada organisasi, sehingga melahirkan budaya organisasi yang mengandung peran budaya lokal masyarakat.

Hal itu selaras dengan pengertian budaya organisasi menurut Torang (2019:106) "Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya." selain itu terdapat pula peran pemerintah yang dimana berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Nias Utara yang disahkan langsung oleh Bupati Nias Utara pada Tahun 2022 dalam rangka melestarikan budaya. Sebagaimana menurut Gambar 4.1.

² Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara menganggap bahwa budaya organisasi dengan adanya peran budaya lokal pada pembentukannya merupakan sebuah inovasi dalam budaya organisasinya, yang belum tentu dimiliki oleh organisasi lain. Meskipun budaya organisasinya mengandung peran budaya lokal dalam pembentukannya namun Kantor Satpol-PP selalu berusaha melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan profesional agar tidak melanggar aturan dari Pemerintah Daerah dan juga Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara itu sendiri.

2. Penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja mengakui bahwa terdapat beberapa budaya organisasi yang terbentuk dari peran budaya lokal masyarakat Nias. Hal ini timbul dikarenakan budaya atau kebiasaan pegawai dari Kantor Satpol-PP yang mayoritas pegawainya merupakan anak daerah atau masyarakat lokal. Adapun budaya organisasi yang pembentukannya berdasarkan peran dari budaya lokal yang peneliti dapatkan, diuraikan sebagai berikut:

a. Pemakaian seragam

Hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Nias Utara yang disahkan langsung oleh Bupati Nias Utara pada Tahun 2022. Menurut Narawi (2018:56) budaya organisasi terbagi atas dua lapisan budaya, yakni lapisan kasat mata dan lapisan tak kasat mata. Pada budaya organisasi ini yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, terdapat unsur budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasinya, yaitu dimana budaya organisasinya adalah pemakaian seragam batik Nias. Pemakaian seragam merupakan bentuk lapisan budaya organisasi kasat mata (Narawi Ismail, 2018:56).

b. Panggilan kekerabatan/kekeluargaan

² Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara dalam kegiatan sehari-hari mempunyai kebiasaan memanggil

pegawai lainya dengan sebutan bagi kekerabatan dalam bahasa Nias, seperti Paman (Papa Talu, Papa Sa'a, Sibaya) Tante (Ina Talu, Mama Talu, dan lain sebagainya), juga mengganti sebutan Bapak/Ibu menjadi (Ama/Ina (diakhiri dengan nama anak orang yang dipanggil tersebut).

Budaya organisasi tersebut memang bersumber dari budaya daerah Nias, dimana sesuai menurut Andi gustanto (2018:13) terdapat istilah kekerabatan dalam bahasa daerah Nias, dimana terdapat panggilan-panggilan yang menandakan ikatan keluarga.

Budaya organisasi yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja tersebut merupakan budaya organisasi dengan lapisan budaya organisasi tak kasat mata. Sebagaimana menurut Narawi Ismail (2018:56) budaya organisasi lapisan tak kasat mata merupakan "Budaya organisasi dengan lapisan ini dimana terdapat asumsi, kepercayaan, filosofi, sampai dengan proses berpikir, bersikap, dan pedoman dalam suatu organisasi".

c. Ornamen ruang kerja

Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara memiliki budaya organisasi yakni pada setiap ruangan kerja maupun meja kerja para pegawai memiliki ornamen khas Nias. Ornamen ruangan merupakan salah satu bentuk budaya organisasi. Sebagaimana pengertian budaya dan jenis lapisan budaya menurut Narawi Ismail (2018:56). Ornamen yang terdapat pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, berpatokan pada ornamen yang ada budaya Nias. Hal ini menjadikan sebuah budaya organisasi yang terbentuk dari budaya lokal Nias.

d. Regulasi dalam menjalankan tugas

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara juga ikut memiliki budaya organisasi atau regulasi penertiban

minuman yang sering dikonsumsi oleh masyarakat lokal. Penertiban itu dilakukan karena minuman tersebut merupakan minuman ber-alkohol yang masih belum terdaftar dan ilegal, namun minuman tersebut menjadi salah satu kebiasaan masyarakat Nias dalam mengkonsumsinya.

3. Dampak penggunaan budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi

Penggunaan budaya organisasi yang pembentukannya dengan peran budaya lokal pada Kantor Satpol-PP juga membawa berbagai dampak dari berbagai aspek segi. Adapun dampak tersebut adalah sebagai berikut:

Dampak Positif:

1. Bertambahnya wawasan akan budaya lokal masyarakat, dalam hal ini baik pegawai yang berasal dari daerah budaya lokal atau Nias maupun luar budaya lokal dengan adanya peran budaya lokal tersebut pegawai akan lebih menambah wawasan atau pengetahuan akan budaya lokal tersebut yang belum pernah diketahuinya sebelumnya.
2. Adanya toleransi akan berbudaya dengan adanya peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi menghasilkan para pegawai yang menjunjung tinggi nilai toleransi, keakraban, dan lebih memiliki nilai kekeluargaan.
3. Pencapaian kinerja peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi membawa dampak positif dalam pencapaian tujuan hasil kerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan adanya budaya organisasi tersebut pegawai menjadi lebih mudah untuk melakukan pendekatan dengan masyarakat, dengan rekan kerja lainnya.
4. Dampak bagi kerja sama tim Dimana dampak tersebut dinilai positif bagi kerjasama tim, pegawai menjadi lebih kompak atau lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang terbelah

bekerja secara kelompok hal ini disebabkan oleh pegawai menjadi akrab. Dengan peran dari budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi menjadikan pegawai menjadi lebih dekat satu sama lain meskipun memiliki latar belakang kebudayaan yang berbeda mereka menjadi lebih bisa bekerja sama.

5. Toleransi akan konflik Kantor Satpol-PP menganggap bahwa peran dari budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi menjadikan pegawai menjadi lebih toleransi pada konflik.
6. Dapat melestarikan budaya lokal masyarakat, dengan melakukan kebiasaan-kebiasaan yang mengandung budaya lokal yang positif tidak dipungkiri juga turut serta dalam membantu melestarikan budaya lokal agar terus diingat, diterapkan dan tak tergerus oleh zaman.

Dampak Negatif:

1. Rentan terjadinya kesalah pahaman pengertian dari beberapa pegawai yang bukan berasal dari budaya lokal masyarakat dan belum mengetahui budaya lokal masyarakat.
2. Rentan dalam menimbulkan angka konflik internal yang cukup tinggi

Dari uraian diatas maka dapat dilihat bahwa dampak yang terjadi dari adanya peran budaya lokal dalam pembentukan budaya organisasi bukan hanya membawa dampak positif namun juga membawa dampak negatif bagi organisasi. Namun, berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara selalu berusaha agar dampak negatif tersebut tidak berdampak pada tugas pokok dan fungsinya dengan profesional agar tidak melanggar aturan dari Pemerintah Daerah dan juga Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara itu sendiri.

Dampak negatif dari adanya peran dari budaya lokal pada pembentukan budaya organisasi pada Kantor Santuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara bukanlah menjadi sebuah persoalan besar bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja karena pegawai masih menganut nilai toleransi yang tinggi dan juga rasa ingin tahu dan belajar yang tinggi akan perbedaan latar belakang budaya tersebut. Selain itu Kantor Santuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara memiliki cara untuk mengatasi dampak negatif yang ditimbulkan yakni Kantor Satuan Polisi Praja dalam hal ini selalu berusaha membangun komunikasi dan juga keterbukaan antar pegawai agar setiap masalah dan konflik yang terjadi dapat diselesaikan dan juga tidak berlarut-larut diantar pegawai sehingga mengganggu aktifitas pekerjaannya. Selain itu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dalam hal ini menangani hal tersebut dengan memberikan dan menjelaskan tentang kebudayaan atau kebiasaan masyarakat Nias dengan baik agar mudah dipahami dan tidak menimbulkan unsur kesalahpahaman antar pegawai.

5.2 Saran

1. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara sebaiknya lebih mengedepankan sikap formalitas atau bahasa formalitas saat sedang melaksanakan tugas atau bekerja.
2. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara lebih memperhatikan kenyamanan kinerja pegawai yang bukan merupakan anak daerah.
3. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara sebaiknya menghindari unsur-unsur yang dapat menyebabkan konflik sara.

"ANALISIS PERAN BUDAYA LOKAL DALAM PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS UTARA) "

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	4%
2	repository.uhn.ac.id Internet Source	2%
3	fliphtml5.com Internet Source	2%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	portaluniversitasquality.ac.id:55555 Internet Source	1%
6	ojs.stiami.ac.id Internet Source	1%
7	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%

penelitian.uisu.ac.id

9

Internet Source

1 %

10

buletin.k-pin.org

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"ANALISIS PERAN BUDAYA LOKAL DALAM PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS UTARA) "

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77
