

BUDAYA ORGANISASI DI DINAS KEHUTANAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN ENREKANG

Mustika¹, Andi Rosdianti Razak², Ihyani Malik³

¹) Mahasiswa, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

²) Dosen, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

³) Dosen, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

ABSTRACT

The objective of this research is to know the organizational culture at forestry and Plantation Service of Enrekang Regency. The type of research used in this study is descriptive-qualitative. The number of informants are seven people. The collecting of data used interview, observation and documentation. The data analysis techniques applied data reduction, data presentation and conclusion. The validity of the data used triangulation that is verified onto triangulation time, source triangulation, and triangulation technique. The results of this research reveal that organizational culture of Forestry and Plantation Office of Enrekang regency is good enough in view of direction, control, reward system and communication pattern.

Keywords: Organizational Culture

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Jumlah informan 7 orang. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi yaitu triangulasi waktu, triangulasi sumber, dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang sudah cukup baik ditinjau dari pengarahan, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi.

Kata kunci : *Budaya, Organisasi*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Dalam melaksanakan tanggung Jawab organisasi suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Di dalam

menjalankankan organiasi dengan penuh tanggung jawab dapat terwujud melalui tingkat disiplin pegawai dalam organisasi tersebut Arianty. Nel (2014:144)

Upaya peningkatan kedisiplinan pegawai tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai. Pegawai sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subyek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati

atau dilanggar akan dijatuhi hukuman.

Mencermati budaya organisasi yang ada di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang, penulis menemukan adanya masalah yang terjadi pada budaya para pegawai di Dinas tersebut dimana tingkat disiplin pegawai sangat kurang terbukti peraturan tentang jam kerja yang dimulai pada pukul 07.00 sampai 15.30 namun para pegawai pada Kantor Dinas datang di Kantor pada pukul 09.00 dan pulang lebih awal yaitu pukul 13.30. Dan pimpinan kurang peka terhadap sikap bawahannya yang bertindak semaunya seperti pengarahannya yang tercantum dalam visi dan misi yang diberikan kepala kantor sesuai dengan rencana namun para pegawai tidak melaksanakan dan menjalankan pengarahannya tersebut sehingga sasaran dan harapan tidak sesuai dengan keinginan.

Menurut Robbins (1991) dalam Mulyadi (2015:95) budaya organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu

kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi. Budaya organisasi juga merupakan teori-teori yang menjelaskan sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ouchi (1982) dalam Basuki (1997:29) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tercakup dalam falsafah manajemennya, yang terdiri atas teori-teori, dan secara tersirat menjelaskan sasaran dan prosedur yang digunakan untuk mencapainya.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jones (2001) dalam Fahmi (2013:47) mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi. Dan suatu organisasi pada dasarnya menjalani

tahap demi tahap dari waktu ke waktu, atau yang biasa disebut dengan siklus organisasi artinya suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang dia akan menjalani suatu proses kehidupan atau living organism.

Torang (2013:106), Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staff/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun Victor S.L.Tan dalam Wibowo (2013:18) menyatakan budaya korporasi sebagai cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan serangkaian

norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku, dibagikan oleh orang dalam suatu organisasi. Keyakinan bersama, nilai-nilai inti dan pola perilaku memengaruhi kinerja dalam organisasi. *Belief* atau keyakinan adalah asumsi atau persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, diterima sebagai sesuatu yang benar dan layak. *Core values* adalah nilai ominan atau inti, yang diterima di seluruh organisasi. *Behavior patteren* atau pola perilaku adalah cara orang bertindak satu sama lain.

Indra wijaya (2010:198) mengemukakan budaya organisasi adalah keseluruhan nilai, norma-norma, kepercayaan dan opini-opini yang dianut dan dijunjung tinggi bersama oleh para anggota organisasi, sehingga kebudayaan tersebut member arah dan corak kepada (*way of thinking, way of life*) anggota-anggota organisasi tersebut, kebiasaan (*customs*) dan tradisi (*tradition*). Budaya ini meliputi perilaku, bahasa, tata karma, tata susila, tradisi berbagai macam seni, moral, dan etik.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Oemar dalam Nurdiana (2017: 13) memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan tingkah laku atau kebiasaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dengan nilai-nilai serta keyakinan untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi. memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan tingkah laku atau kebiasaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dengan nilai-nilai serta keyakinan untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi.

Robbins dalam Soetopo (2010:171) mengajukan karakteristik budaya organisasi yang jika dicampur dan dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah organisasi sebagai karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu: a) Pengarahan , Yaitu sejauh mana suatu organisasi tersebut dapat

menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai kinerja. b) Kontrol, Yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.c) sistem imbalan , Yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas kriteria kinerja karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. d) Pola komunikasi, Yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat

orang dalam organisasi bersama-sama.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2017. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang. Kantor ini menjadi lokasi penelitian bagi penulis disertai dasar pertimbangan ingin mengetahui bagaimana budaya organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dan tipe penelitian adalah tipe penelitian deskriptif.

Sumber data yakni data primer Yaitu data yang diperoleh dari pengamatan langsung (observasi), dan wawancara yang dilakukan penulis tentang Budaya Organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang dan data sekunder yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian.

Informan dalam penelitian ini sebanyak 7 orang. Dalam pengumpulan data dilakukan tehnik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam menganalisis data menggunakan *reduksi* data, *display* data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk keabsahan data menggunakan 3 triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi tehnik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini yang tercantum pada bab sebelumnya, yaitu untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang sesuai dengan undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dan peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang peraturan disiplin pegawai. Pegawai sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Adapun indikator dari Budaya organisasi yaitu: Pengarahan, Kontrol, Sistem Imbalan, dan Pola Komunikasi.

Pengarahan, Pengarahan yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu sejauh mana kemampuan para pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang dapat menciptakan suatu hasil atau capaian sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dapat diukur dengan mengetahui sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas (a) sasaran dan (b) harapan mengenai kinerja.

Sasaran, dalam mencapai sasaran pada Dinas Kehutanan Kabupaten Enrekang sudah berjalan dengan baik terlihat dari segi penilaian kinerja pegawai serta aplikasi-aplikasinya yang berjalan seperti e-govermen dengan adanya inovasi-inovasi yang dibuat sesuai yang telah tercantum dengan visi dan misi di Dinas Kehutanan dan perkebunan. Hal lain yang dilakukan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi yaitu selalu mengupayakan untuk bekerja secara profesional, transparan, dan inovatif

serta kreatifitas dari masing-masing pegawai sehingga dalam hal ini Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Suatu budaya organisasi dapat mencapai sasaran dengan membantu mengarahkan anggota organisasi pada peningkatan kekompakan tim organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat anggota-anggota sehingga memungkinkan tujuan atau sasaran organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien

Harapan dalam hal ini Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang sangat mengharapkan kualitas kinerja dari para pegawai sehingga dalam bekerja haruslah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Harapan merupakan kemampuan untuk merencanakan jalan keluar dalam upaya mencapai tujuan walaupun adanya rintangan, dan menjadikan motivasi sebagai suatu cara dalam mencapai tujuan pada masa depan. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif memungkinkan anggota-anggota didalam organisasi merasa termotivasi untuk berkembang

belajar dan memperbaiki kinerja sehingga harapan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai yang diharapkan dan juga diperlukan adanya peran dari seseorang pemimpin, seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam mengkomunikasikan, mengontrol dan mendelegasikan kemampuan melakukan pendekatan dan membangun sebuah tim karena diasumsikan dapat memperbaiki kinerja pegawai didalam mencapai suatu tujuan.

Kontrol, Kontrol yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu sejauh mana para pimpinan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang secara langsung mengawasi para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Adapun kontrol atau pengawasan dapat diukur melalui (a) Preventif, dan (b) Refresif, dalam mencapai tujuan organisasi.

Preventif, Kontrol atau pengawasan preventif dilakukan sebelum suatu kegiatan itu

dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Disisi lain, pengawasan dilakukan dengan maksud untuk menghindari adanya penyimpangan pelaksanaan kinerja yang akan membebaskan dan merugikan. Pengawasan preventif juga dimaksudkan agar pelaksanaan kinerja berjalan sebagaimana yang dikehendaki, sehingga akan lebih bermanfaat dan bermakna jika dilakukan oleh atasan langsung, sehingga kesalahan yang kemungkinan akan terjadi dapat terdeteksi lebih awal.

Perlunya pengawasan terhadap para pegawai terutama dalam mengamati, meneliti memeriksa dan mengecek kinerja maupun kedisiplinan pegawai dalam hal budaya organisasi sehingga nantinya dapat mengarah pada tujuan yang diharapkan.

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang melakukan kontrol atau pengawasan secara dini sebelum suatu kegiatan berlangsung guna meminimalisir kemungkinan adanya kesalahan yang akan terjadi nantinya dengan demikian pengawasan dari awal

perencanaan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu tujuan yang akan dicapai. Sejalan dengan UU 43 Tahun 1993 tentang pokok-pokok kepegawaian, maka dalam pelaksanaan pengawasan secara preventif telah mengatur para pegawai di dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan petunjuk teknis yang mengacu pada kebijakan atau regulasi yang ditetapkan semua itu demi terwujudnya oleh suatu hasil yang memuaskan serta mampu meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Refresif, pengawasan secara refresif dilakukan agar dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi sebelum pengawasan dari luar mengetahuinya dengan cara mengamati, meneliti, memeriksa, dan mengecek kinerja maupun kedisiplinan para pegawai. Namun tidak bisa dipungkiri akan terjadi kesalahan maka dari itu, ketika terjadi kesalahan hal yang dilakukan oleh Kepala Dinas adalah memberikan sanksi berdasarkan aturan dan kebijakan yang berlaku. Meskipun

pengawasan refresif ini dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan tetapi model ini pada umumnya dilakukan pemeriksaan dan pengawasannya untuk mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan

Pada pengawasan secara refresif pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang pengawasan pada hakikatnya dilakukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai sehingga mampu terwujud budaya organisasi yang baik menentukan baik buruknya hasil yang dicapai dari pelaksanaan suatu rencana sehingga nantinya dapat mengarah pada tujuan yang diharapkan. Suatu pengawasan refresif tidak akan mungkin tidak akan mungkin berjalan dengan baik jika yang melaksanakan hanya sebelah pihak oleh karena itu pengawasan refresif dilakukan harus dilakukan baik pimpinan maupun bawahan supaya terjadi umpan balik dan tidak terjadi intimidasi antara pimpinan dan bawahan dengan demikian jika terjadi kesalahan akan mendapatkan sanksi yang telah

ditetapkan berdasar pada kebijakan yang berlaku.

Sistem imbalan, Imbalan atau kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada organisasi yang lainnya disisi lain, dari sekian banyak pendapat mengenai tujuan pemberian imbalan kepada pegawai diantaranya yaitu sebagai ikatan kerja sama, memberi kepuasan kerja, dan alat untuk memotivasi. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana alokasi imbalan seperti (a) kenaikan gaji dan (b) promosi didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. sistem imbalan, kenaikan gaji di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang dalam hal ini kenaikan gaji diberikan setiap 2 tahun dan tidak ada syarat atau kriteria khusus dalam kenaikan gaji karena hal tersebut sudah sesuai dengan peraturan pemerintah tentang kenaikan gaji.

Pemberian gaji atau imbalan merupakan suatu kompensasi yang dikaitkan dengan individu, kelompok, maupun dengan kinerja

sebuah organisasi salah satunya Dinas Kehutanan dan perkebunan pemberian imbalan bertujuan memotivasi agar seseorang pegawai dapat atau mau melakukan suatu kinerja untuk menunjang serta memajukan organisasinya. Kenaikan gaji diberikan berdasarkan atas kriteria kinerja pegawai bukan atas dasar senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

Pemberian sistem imbalan atau remunisasi, kenaikan gaji disesuaikan dengan peraturan pemerintah sesuai dengan masa kerja dan golongan akan tetapi ada pendapatan lain dalam bentuk tunjangan knerja diberikan sesuai dengan jabatan yang diemban serta penilaian kinerja sesuai dengan peraturan mengenai sasaran kinerja pegawai

Promosi jabatan, pemberian promosi jabatan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang pegawai harus memiliki beberapa kriteria yang harus dipenuhi hal tersebut dapat dilihat dari masa kerja pegawai apabila sudah memenuhi syarat maka selanjutnya bisa diusulkan untuk

mendapatkan promosi jabatan. Pada Dinas ini yang akan mendapatkan promosi jabatan harus dinilai dari catatan jurnal buku harian serta berdasarkan daftar urut kepangkatan dan penilaian SKP yang akan dinilai setiap tahunnya

Pelaksanaan promosi jabatan pada Dinas Kehutanan dan perkebunan di Kabupaten Enrekang bahwa pegawai yang ingin mendapatkan promosi jabatan harus memiliki isyarat-isyarat yang telah ditetapkan diantaranya promosi jabatan dapat dilihat dari dinilai penilaian seperti pendidikan baik itu pendidikan formal maupun diklat. Hal lain yang menunjang promosi jabatan harus ada kualifikasi yang harus dipenuhi mulai dari kualifikasi pendidikan, pangkat golongan, dan masa kerja.

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap pegawai bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu

jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai. Jika ada kesempatan bagi setiap pegawai dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Pola komunikasi merupakan suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, pola komunikasi organisasi dibedakan menjadi dua bentuk yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Pola komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tingkat sejauh mana bentuk (a) komunikasi Horizontal dan (b) komunikasi vertikal organisasi yang dibatasi oleh hirarki kewenangan formal.

Komunikasi horizontal, bentuk komunikasi horizontal di Lingkungan Dinas Kehutanan dan

Perkebunan Kabupaten Enrekang dibatasi oleh hirarki kewenangan formal bahwa dalam komunikasi antar sesama unit kerja dalam menyampaikan komunikasi antar sesama unit kerja pegawai dapat menyampaikan pesan melalui nota dinas atau pegawai unit kerja yang berbeda cara penyampaiannya bisa disampaikan dengan secara langsung kepada unit kerja.

Pentingnya komunikasi dengan sesama unit kerja adalah suatu hal yang tidak bisa dipungkiri oleh pegawai yang berada pada setiap organisasi, tidak hanya pengetahuan dasar tentang komunikasi pengetahuan dasar tentang organisasi sebagai suatu bentuk yang berstruktur, berkarakteristik serta memiliki fungsi tertentu adalah suatu hal yang mendukung kelancaran suatu bentuk komunikasi organisasi.

Pelaksanaan komunikasi secara horizontal antar sesama pegawai sangat berpengaruh besar dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mudah jika tidak terjadi kesalah pahaman antar sesama pegawai yang bersangkutan. Maka

dalam hal ini pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Enrekang mengupayakan apabila terjadi konflik atau masalah pribadi dan golongan antar sesama pegawai tidak mencampur adukan atau membawa masalah tersebut dalam lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang. Apabila hal demikian terjadi akan diberikan sanksi berupa teguran namun jika hal demikian berlanjut pimpinan dapat memberikan sanksi mengambil tindakan sanksi yang sepatuhnya menimbulkan efek jera pada pegawai yang bersangkutan namun tetap mengacu pada SOP maupun kebijakan-kebijakan yang berlaku di Dinas Kehutanan dan Perkebunan.

Pada lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang dapat berkomunikasi secara lisan selain itu pegawai bisa menyampaikan pesan secara tertulis dengan menggunakan nota dinas sehingga tidak ada batasan dalam hal proses komunikasi karena dengan hal komunikasi yang baik akan membantu kelancara kegiatan dalam organisasi itu sendiri.

Komunikasi vertikal, komunikasi yang dilakukan bawahan kepada atasan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan biasanya menggunakan alat-alat komunikasi seperti telpon namun bukan hanya telpon yang bisa digunakan untuk berkomunikasi antara atasan dan bawahan tapi bisa juga dilakukan secara langsung dengan menggunakan nota dinas yang telah disediakan oleh Kantor, dalam menyampaikan suatu pesan harus melihat situasi dan kondisi terlebih dahulu apakah pesan yang disampaikan bersifat formal atau tidak.

Komunikasi antara pemimpin dan bawahan perlu dikembangkan mengingat pemimpin berada agak jauh dari titik pelaksanaan pegawai biasa namun dengan demikian mereka adalah pengambil keputusan yang berkompeten demikian pula halnya hampir semua informasi penting dan berbobot kebanyakan terdapat dikelompok para pemimpin dan pengaruh manajerial dari seorang pemimpin lebih besar dari pada pengaruh para pegawai secara umum. Komunikasi yang baik akan

membantu kegiatan didalam organisasi itu sendiri, bentuk komunikasi yang baik artinya pesan yang disampaikan bawahan kepada atasan diterima dengan memberi umpan balik atau balasan Komunikasi antara pemimpin dan bawahan perlu dikembangkan mengingat pemimpin berada agak jauh dari titik pelaksanaan pegawai biasa namun dengan demikian mereka adalah pengambil keputusan yang berkompeten.

komunikasi yang dilakukan bawahan kepada atasan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan biasanya menggunakan alat-alat komunikasi seperti telpon namun bukan hanya telpon yang bisa digunakan untuk berkomunikasi antara atasan dan bawahan tapi bisa juga dilakukan secara langsung dengan menggunakan nota dinas yang telah disediakan oleh Kantor.

Komunikasi vertikal di lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi atau komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam

suatu organisasi, kelompok kesuatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik. Dalam suatu lingkungan organisasi atau kelompok kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi kunci penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Didalam lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang menggunakan bentuk komunikasi vertikal yang dibatasi oleh hierarki kewenangan formal sudah berjalan dengan baik, dimana hal tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan komunikasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan tidak ada batasan dalam proses komunikasi sehingga dalam hal penyampaian atasan selalu memberi umpan balik atau balasan sehingga komunikasi dimengerti oleh atasan agar komunikasi dapat terjalin dengan baik.

Proses komunikasi dapat disampaikan dengan menggunakan alat komunikasi bukan hanya telpon tetapi bisa juga dengan melalui surat dan nota dinas sehingga dapat memudahkan berkomunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi

yang baik akan membantu kegiatan didalam organisasi itu sendiri, bentuk komunikasi yang baik artinya pesan yang disampaikan bawahan kepada atasan diterima dengan memberi umpan balik atau balasan. Mengenai bagaimana bentuk komunikasi vertikal yang dibatasi oleh hierarki kewenangan formal sudah berjalan dengan baik, dimana hal tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan komunikasi yang dilakukan antara atasan dan bawahan tidak ada batasan dalam proses komunikasi sehingga dalam hal penyampaian atasan selalu memberi umpan balik atau balasan sehingga komunikasi dimengerti oleh atasan agar komunikasi dapat terjalin dengan baik.

KESIMPULAN

Pengarahan yang dimiliki oleh pegawai dalam tingkat sejauh mana organisasi menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai kinerja a) sasaran pegawai untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi sudah terarah di lihat dari segi penilaian kinerja pegawai di dinas Kehutanan dan Perkebunan

Kabupaten Enrekang selalu berpegang teguh pada visi dan misi.

b) harapan pegawai untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik lagi juga sudah terarah dilihat dari pegawai selalu mengutamakan budaya kinerja yang bersifat profesional,transparan, dan inovatif serta selalu berpegang teguh pada visi dan misi yang ada di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang.

Kontrol dalam hal Budaya Organisasi dapat dilihat melalui a)preventif,sebelum suatu kegiatan berlangsung maka lebih awal pimpinan memberikan himbauan, arahan serta berupa petunjuk teknis pelaksanaan suatu kegiatan yang berdasarkan pada SOP dan b) dalam hal pengawasan refresif sudah terarah dengan baik hal ini dapat dilihat dari pihak yang mengawasi tidak hanya dari pimpinan tapi semua pihak yang ada dalam suatu organisasi tersebut.

Sistem imbalan, pemberian alokasi imbalan dalam hal ini a) kenaikan gaji,sistem kenaikan gaji berkala hanya setiap 2 tahun sesuai

peraturan pemerintah dan b) promosi jabatan sistem promosi lebih mengutamakan masa kerja pegawai (senioritas) namun hal itu tidak lepas dari syarat-syarat yang telah ditetapkan.

Pola komunikasi sejauh mana bentuk komunikasi horizontal dan komunikasi vertikal organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan formal dapat disimpulkan, a) komunikasi horizontal sudah berjalan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat bagaimana bentuk komunikasi antara sesama unit kerja dalam penyampaian pesan dapat dilakukan secara langsung atau melalui surat yang disebut nota dinas sehingga tidak ada batasan dalam proses berkomunikasi dan b) komunikasi vertikal juga sudah berjalan dengan baik hal tersebut dapat dilihat bagaimana bentuk komunikasi vertikal pegawai dalam penyampaian pesan terhadap atasan dapat dilakukan secara langsung atau melalui surat yang dinamakan nota dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 14 Nomor 2, Oktober 2014 hlm.144
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang pokok-pokok kepegawaian*.
- Mulyadi. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta cv
- Basuki, Johannes. 2006. *Budaya Organisasi Konsep dan Terapan*. Jakarta: Arta Teras Media
- Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta cv
- Achmad Sobirin. 2009. *Budaya Organisasi. (Pengertian, Makna, dan Aplikasinya Dalam kehidupan Organisasi)*. Yogyakarta: UPP, S TIM YKPN
- Torang Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: AIVABE TA, cv
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Indra, Wijaya. 2010. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Revika Aditama
- Nurdiana. 2017. *Budaya Organisasi Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan*. : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta: Kencana
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Fahrnunisa, F., Razak, R., & Said, A. (2018). *Peran Pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pt Gunung Mas Di Kabupaten Pangkep*. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 3(3), 310-325.