



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2943-2958

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Peran Budaya Lokal Dalam Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara)

Alvon Cahyadi Hulu^{1✉}, Odaligoziduhu Halawa², Yupiter Mendrofa³, Peringatan Harefa⁴
Universitas Nias

Email: alvoncahyadihulu@gmail.com^{1✉}

Abstract

Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui untuk mengetahui sebagaimana rumusan masalah yang ada diatas, untuk mewujudkan tujuan tersebut dilakukan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, pengamatan dan dokumentasi, kepada informan yakni pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang didasari dengan wawancara dalam mengolah data, agar data yang diperoleh lebih akurat. Hasil dari penelitian ini yakni: 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. 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.

Keywords: *Budaya lokal, dan budaya organisasi*

Abstract

The aim of the research is to find out as per the problem formulation above, to realize this aim data collection techniques were carried out by means of interviews, observations and documentation, with informants, namely employees of the Civil Service Police Unit Office of North Nias Regency. The research method used is qualitative which is based on interviews in processing data, so that the data obtained is more accurate. The results of this research are: North Nias Regency Civil Service Police Unit Office considers that organizational culture with the role of local culture in its formation is an innovation in its organizational culture, which is not necessarily shared by other organizations. The negative impact of the role of local culture in forming organizational culture at the North Nias Regency Civil Service Police Unit Office is not a big problem for the Civil Service Police Unit Office because employees still adhere to high tolerance values and also have a high sense of curiosity and learning. differences in cultural background.

Keywords: *Culture local , and culture organization*

PENDAHULUAN

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.

Wulanyani (2021) menjelaskan bahwa pada dasarnya buda menjadi suatu identitas yang terus berkembang dalam kehidupan bermasyarakat. Hal in tentunya didorong dengan keberadaan Sumber Daya Manusia yang baik juga. Sehingga budaya lokal berkembang menjadi kebudayaan lokal.

Berbeda dengan Kurnia (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kearifan Lokal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN PERSERO UPDK Bakaru”. Dalam penelitian ini kurnia membahas mengenai besar pengaruh dari Budaya Organisasi, Kearifan Lokal, serta Komitmen organisasi terhadap kinerja, hal ini juga berpengaruh pada pembentukan budaya lokal menuju budaya organisasi.

Menurut Hanafie (2019:32) “Kebudayaan lokal 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.

Sedangkan Menurut Sutardi (2021:89) "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". Dan budaya lokal menjadi cikal bakal terbentuknya suatu budaya organisasi.

Nawawi (2020:30) berpendapat bahwa "Budaya lokal merupakan pola pikir, hasil seni, maupun hukum adat yang dipercayai atau diciptakan oleh sebuah daerah maupun kelompok". Selain itu budaya lokal dapat dicermati melalui jenisnya.

Menurut Ahmad (2022:167) adapun budaya lokal dibedakan berdasarkan jenisnya sebagai berikut: Budaya benda / material yaitu kebudayaan yang merujuk kepada benda – benda seperti pakaian adat, patung, lukisan, dan lain sebagainya. Selanjutnya, Budaya non benda / non material yaitu kebudayaan yang tidak menghasilkan produk misalnya seperti cerita rakyat, mitos, simbol, tarian.

Saputra (2020) turut membenarkan dalam hal ini, saputra memaparkan mengenai jenis budaya, budaya material sering kita pahami sebagai benda yang dapat dilihat, dipegang, diraba dan untuk budaya non benda atau non material, pada dasarnya lebih kental dengan lisan atau tulisan yang ditinggalkan seperti norma, nilai, cerita dalam berbagai media.

Menurut Effendy (2022:32) "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".

Menurut Halawa (2019) 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 Harefa & Zalukhu (2021) Setiap organisasi memiliki karakteristik masing-masing, begitu pula 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.

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)".

Harefa & Telaumbanua (2022) mengutarakan beberapa hal penting mengenai indikator budaya. Terbentuknya suatu budaya dikarenakan adanya gagasan dasar, tentunya hal ini tidak boleh bertentangan dengan norma dan nilai yang berkembang dalam kehidupan bermasyarakat, selanjutnya ada aktifitas yang terjadi dalam kelompok atau organisasi tersebut. Selain daripada itu ada unsur-unsur lain yang diperlukan, meskipun dalam hal ini tidak se-intens pembahasan diatas.

Anugrah & Kresnowiati (2017:23) unsur-unsur lainnya itu, sebagai berikut: adanya sistem keakraban, yang dimana hal ini merupakan dasar penting, bayangkan jika tidak ada keakraban bagaimanakah budaya itu dapat terealisasi?, kedua adanya sikap sadar dan mau untuk bergotong royong.

Menurut Simanjuntak (2021) Dalam budaya Nias sendiri ada beberapa kebiasaan penting yang tidak bisa dilepas dari identitas suku Nias, pada dasarnya orang mengenai Nias identik dengan pulau, pantai, hombo batu atau loncat batu dan ramah tamah. Itulah yang disebut sebagai modal budaya lokal.

Selain itu D. Harefa dkk (2019) berbicara mengenai unsur, harefa menyampaikan bahwa ada 4 unsur pokok, yaitu: Alat-alat teknologi; Sistem ekonomi; Sistem keluarga; dan Sistem kekuasaan politik. Keempat unsur ini sudah biasa ditemui dalam kegiatan-kegiatan budaya masyarakat Nias.

Langi dkk (2019) dalam penelitian mengenai baju perang dan adat suku Nias, menyampaikan ada 4 acara khusus yang dikaitkan dengan adat budaya suku Nias yaitu, Upacara Kelahiran; Upacara Perkawinan, Upacara Kematian dan Upacara Adat yang dilaksanakan dengan sakral.

Lalu apakah semua pembahasan mengenai budaya lokal Nias dapat berkontribusi sebagai budaya organisasi yang akan memberntuk suatu kebudayaan baru, ditengah Satuan Polisi Pamong Praja Nias Utara?

METODE PENELITIAN

Menurut Moloeng (2020:12) Metode penelitian merupakan suatu proses yang harus dilakukan oleh peneliti dalam meneukan jawaban dari suatu masalah. Berdasarkan judul yang diangkat oleh peneliti maka metode penelitian yang dipakai adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian merupakan suatu penelitian yang membahas secara mendalam mengenai pemahaman, stategi, dampak akibat dengan pola 5W+1H serta dibuktikan melalui teori-teori sebelumnya dengan tujuan menemukan teori baru yang dapat diaplikasikan oleh objek penelitian. Proses analisis data menggunakan berbagai pendekatan seperti analytical deskriptif, grounded teory, fenomenology dan didukung dengan instrument wawancara responden.

Lokasi Penelitian

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Penelitian

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 mewedahi 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.

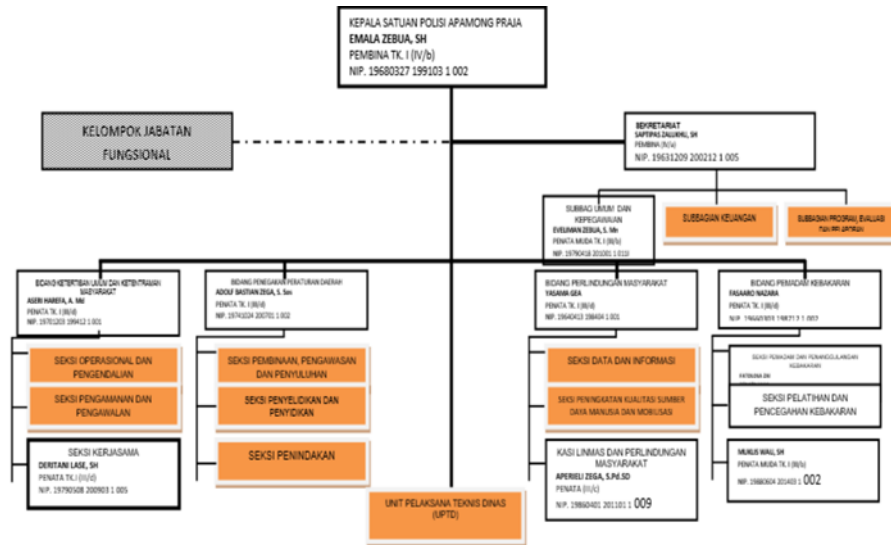
Dalam Pasal 148 UUNo. 32 Tahun 2004 disebutkan, Polisi Pamong Praja adalah perangkat Pemerintah Daerah dengan tugas pokok menegakkan Perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas Desentralisasi.

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.

Stuktur Organisasi

Struktur organisasi atau pembagian susunan pembagian tugas dan peranan masing-masing jabatan sesuai dengan fungsi dan pekerjaannya pada Kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Nias Utara dapat dilihat dalam bentuk bagan berikut:

Gambar 1. Struktur Organisasi



Sumber: Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, 2023

Informan Atau Koresponden

Tabel 1. Karakteristik Informan

No	Nama Informan	Waktu	Keterangan
1	Emala Zebua/EZ	Senin, 7 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.	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)”
2.	Elviman Zebua/EL	Selasa, 8 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB	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)"
3.	Deritani Lase/DL	Rabu, 9 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.	Sebagai informan kunci yaitu Ibu Deritani Lase., S.H disebut inisial DL (45 Tahun), daerah asal Nias Barat (Sirombu) sebagai Seksi Pengamanan dan Pengawasan 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)"
4.	Hendri Ginting/ HG	Kamis 10 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB.	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)"
5.	Yanto Hutagalung /YH	Jumat, 11 Agustus 2023, Pukul 10.00-14.00 WIB	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)"

Sumber: Data Penulis 2023.

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 s/d Rabu, 16 Agustus 2023) yang penelitian ini dilakukan langsung dilokasi penelitian yaitu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara. Adapun hasil penelitian yang peneliti dapatkan, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya

- A. Budaya Lokal

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas 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.

- B. Aktivitas

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.

2. Budaya Organisasi

A. Inovasi dan pengambilan resiko

Berdasarkan informasi yang disampaikan 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 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.

B. Meperhatikan Detail

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, kekeluargaan, yang menjadikan para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam mengerjakan setiap detail pekerjaannya.

C. Orientasi Pada Hasil

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas 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.

D. Orientasi Pada Orang

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan diatas 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.

E. Orientasi Pada Tim

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas 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.

F. Keagresifan

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

G. Stabilitas

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh beberapa informan di atas maka dapat diketahui bahwa 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.

Pembahasan

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 Nawawi (2020:34) berpendapat bahwa "budaya lokal merupakan pola pikir, hasil seni, maupun hukum adat yang dipercayai atau diciptakan oleh sebuah daerah maupun kelompok".

Peran Budaya Lokal

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 Oupen dkk (2020) "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.

Hal ini selaras dengan fungsi budaya lokal menurut Suparyanto dan Rosad (2020:24) 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.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara 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. 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.

Peggunaan Budaya Lokal Dalam Pemeentukan Budaya Organisasi

Fahmi (2018:64) "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".

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 pembentukkannya berdasarkan peran dari budaya lokal yang peneliti dapatkan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Utara, akan peneliti uraikan sebagai berikut:

- a. Pemakaian Seragam.

Kantor 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 Pamon Praja Kabupaten Nias Utara adalah sbeagai berikut.

Gambar 2 Pakaian batik Nias Kantor Satpol PP Kab. Nias Utara



b. Keakraban dan Kekeluargaan

Budaya organisasi tersebut memang bersumber dari budaya daerah Nias, dimana sesuai.

Menurut Hanafie (2019:16) terdapat istilah kekerabatan dalam bahasa daerah Nias, dimana terdapat panggilan-panggilan yang menandakan ikatan keluarga.

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.

Ziraluo dkk (2022) dalam relief bangunan oleh masyarakat Nias, selalu menabahkan ornamen yang memiliki makna, contoh ornamen seperti ombak, gambar hewan, bintang, dan hal-lain yang memiliki arti dan identitas tersendiri.

SIMPULAN

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 dalam pembentukan budaya organisasi 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, B. (2022). *Ilmu Budaya Dasar Dalam Perspektif Baru*. Bandung : Pustaka Setia.
- Anugrah, D., & Kresnowiati, W. (2017). *Komunikasi Antar Budaya: Konsep Dan Aplikasinya*. Jakarta: Jala Permata.
- Effendy, S. (2022). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja*. Medan: Usu Press.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal* (Cet. 1). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Halawa, O. (2019). Pengaruh Pengorganisasian Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kesbangpol Kabupaten Nias. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Pembnas (Jam Pembnas)*, 5, 31–36.
- Hanafie, S. R. djadimurti. (2019). *Ilmu Sosial Budaya Dasar*. Penerbit Andi.
- Harefa, D., Rowa, H., & Ilham, M. (2019). Peran Camat Dalam Penyelesaian Konflik Sosial Melalui Kearifan Lokal Di Kecamatan Lahewa Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara. *Visioner*, 11(4), 541–651.
<http://ejournal.goacademica.com/index.php/jv/article/view/232>
- Harefa, P., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jesya*, 5(2), 2299–2309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.837>
- Harefa, P., & Zalukhu, Y. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KPU KABUPATEN NIAS UTARA. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen STIE Pembangunan Nasional 1 2021, Vol 8 No.1*, 27–34.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=6zF_rREAAAAJ&citation_for_view=6zF_rREAAAAJ:Tyk-4Ss8FVUC
- Kurnia. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEARIFAN LOKAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (Persero) UPDK BAKARU. *Jurnal Umpar*, 55–3.
- Langi, K. C., Sabana, S., & Ahmad, H. A. (2019). KEDALAMAN MAKNA BAJU PERANG NIAS PELUANGNYA DI MASA DEPAN. *Posiding Seminar Nasional Unoflatu*, 39–53.
- Merdina Ziraluo, Helnanirma S. Fau, Nursari R. Simanullang, Bestari Laia, D. G. (2022). Filosofi Dan Makna Omo Sebua (Rumah Adat Besar) Di Desa Bawomataluo Kecamatan Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(2), 1–16.

- Moloeng, L. J. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Ed revisi;). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2020). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Oupen, S. ., Agung, A. A. ., & Yudana, I. . (2020). KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU SD. *JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA, VOL.11*, 32–41.
- Saputra, M. A. O. (2020). *Eksistensi Budaya Lokal dalam Pembentukan Karakter Siswa di MA Biharul Ulum Ma'arif Pinrang*.
- Simanjuntak, M. M. (2021). Analisis Nilai Budaya Dalam Cerita Rakyat "Mado-Mado Nias." *Jurnal Bahasa, 10*(4), 136–149. <https://doi.org/10.24114/kjb.v10i4.30770>
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Budaya Organisasi dalam Praktik. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3).
- Sutardi, T. (2021). *Antropologi: Mengungkap Keragaman Budaya*. Bandung: Setia Purna Inves.
- Wulanyani, N. M. S. (2021). Gambaran Budaya Organisasi yang Berlandaskan Budaya Lokal. *Psikobuletin Buletin Ilmiah Psikologi*. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i3.9816>