
ANALISIS BUDAYA KERJA PADA PUSAT PENDIDIKAN INTELIJEN KEAMANAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN POLRI SOREANG BANDUNG

Diani Indah¹, Purwanto²

^{1,2} Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan, Pascasarjana, Universitas Langlangbuana
Email: indahdiani7160@gmail.com, Telp: 08122010844

Abstrak

Pusat Pendidikan Intelijen Keamanan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri) merupakan bagian dari organisasi Polri yang memiliki tugas pokok menyiapkan SDM Polri dibidang intelijen. Dalam membangun SDM yang profesional, modern, dan terpercaya, Pusdik Intelkam terus berupaya meningkatkan kualitas SDM dalam internal organisasinya melalui penguatan budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji budaya kerja pada Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri Soreang. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja pada Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri Soreang Bandung telah berjalan cukup baik, namun belum optimal. Secara umum, tugas pokok dan fungsi terlaksana dengan baik, aturan disiplin telah disosialisasikan, demikian pula nilai kepemimpinan telah ditanamkan melalui delegasi dan teladan. Walaupun demikian, secara spesifik, komunikasi organisasi, fungsi kontrol, dan penegakan aturan disiplin masih kurang. Hal ini sebagai akibat dari lemahnya sosialisasi visi-misi, struktur organisasi, deskripsi tugas, dan mekanisme hubungan antar bagian/subbagian; lemahnya pengawasan atas kesesuaian tugas; dan lemahnya ketegasan pemberian penghargaan/sanksi sesuai aturan.

Kata kunci: budaya kerja, kebiasaan, peraturan, nilai, Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri

ANALYSIS OF WORK CULTURE ON THE SECURITY INTELLIGENCE EDUCATION CENTER OF THE EDUCATION AND TRAINING INSTITUTE OF THE INDONESIAN NATIONAL POLICE SOREANG BANDUNG

Abstract

The Security Intelligence Education Center of the Education and Training Institute of the Indonesian National Police (Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri) is a part of the Indonesian National Police organization which has the main task of preparing human resources of the Indonesian National Police in the intelligence field. In building professional, modern, and trusted human resources, Pusdik Intelkam continues to strive to improve the quality of human resources in its internal organizations through strengthening work culture. This study aims to examine the work culture in the Pusdiklat Lemdiklat Polri Soreang Bandung. The method used is qualitative with a descriptive approach. Data obtained through interviews, observations, and documentation studies. The results showed that the work culture in the Pusdiklat Lemdiklat Polri Soreang Bandung had run quite well, but not yet optimal. In general, the main tasks and functions were carried out well, the rules of discipline had been socialized, as well as the value of leadership had been instilled through delegation and example. However, specifically, organizational communication, control functions, and enforcement of disciplinary rules were lacking. This was caused by the weak socialization of vision and mission, organizational structure, task description, and mechanism of inter-departmental relations; the weak supervision of the suitability of the task; and the weak firmness in awarding/sanctioning according to the rules.

Keywords: work culture, habits, regulations, values, Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi pada hakikatnya adalah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, bersih dari perilaku korupsi kolusi dan nepotisme, mampu melayani publik secara akuntabel, serta memegang teguh nilai-nilai dasar organisasi dan kode etik perilaku aparatur negara. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, terdapat delapan area penting manajemen pemerintahan yang perlu diubah secara berkelanjutan, yaitu: organisasi, tatalaksana, peraturan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, serta *mind-set* dan *culture-set*.

Kepolisian Negara Republik Indonesia, sebagai bagian dari aparatur pemerintahan negara, selama tujuh belas tahun terakhir pasca reformasi tahun 1998 telah berupaya melakukan berbagai perubahan mendasar di lingkungan internalnya. Polri, sebelumnya merupakan bagian dari Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI), yang memiliki kultur militer, instrumen gaya militer, dan struktur organisasi yang mengikuti garis komando militer telah berupaya melakukan reformasi internal, mulai dari reformasi struktural, reformasi instrumental, dan reformasi budaya (kultural) sebagai amanat lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002

tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Tap. MPR/VI/2000 Tahun 2000 tentang Pemisahan TNI dan Polri.

Kebijakan yang saat ini berlaku di lingkungan Polri adalah kebijakan yang ditetapkan oleh Jenderal Pol. M. Tito Karnavian yang menekankan Polri sebagai polisi yang profesional, modern dan terpercaya (*promoter*). Kebijakan ini dimaksudkan untuk mendukung visi dan misi Presiden Republik Indonesia Ir. Joko Widodo yang tercermin dalam program Nawacita. Program Polri *Promoter* merupakan suatu keharusan bagi Polri sebagai bagian dari aparatur pemerintahan negara. Sudahlah tepat jika Polri melakukan reformasi internal dan melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara sebagaimana tertuang dalam Permen PAN-RB Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.

Pusat Pendidikan Intelijen Keamanan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri) merupakan bagian dari organisasi Polri yang memiliki tugas pokok menyiapkan SDM Polri di bidang intelijen. Sebagaimana organisasi Polri lainnya, Pusdik Intelkam juga dituntut untuk memiliki SDM dengan kemampuan dan keterampilan yang profesional guna mewujudkan tugas pokok organisasi. Dalam menciptakan SDM Pusdik Intelkam yang profesional dan berkualitas untuk menghasilkan hasil didik yang berkualitas, Pusdik Intelkam terus berupaya meningkatkan

kualitas SDM dalam internal organisasinya melalui penguatan budaya kerja.

Budaya kerja dalam lingkungan aparatur Polri sejauh ini belum banyak diketahui. Penelitian terdahulu yang terkait dengan budaya kerja lebih banyak dikaji pada aparatur pemerintah daerah dan birokrasi pendidikan, diantaranya: penelitian Amantha, G.K. (2016) tentang "Analisis Budaya Kerja dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Lampung)"; Pramono, W.Y. (2004) tentang "Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur"; dan Suwandi (2016) tentang "Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus".

Menurut Alisyahbana dalam Supartono (2004:31), budaya merupakan "manifestasi dari cara berfikir, sehingga pola kebudayaan itu sangat luas sebab mencakup semua tingkah laku dan perbuatan, termasuk di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran". Peruci dan Hamby dalam Tampubolon (2004:184) mendefinisikan budaya sebagai "segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasi sejarah dari objek-

objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu". Hofstede (2007:21) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai "berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya". Graham dalam Siswadi (2012:71) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah "norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi". Menurutnya, kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan menjadi penyebab penting bagi keefektifan organisasi". Robbins dalam Sembiring (2012:41) berpendapat bahwa "budaya organisasi mengacu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya".

Menurut Ndraha (2003: 25), komponen-komponen budaya kerja adalah kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai. Kebiasaan dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku kerja berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab, baik pribadi maupun kelompok, dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Peraturan dibutuhkan untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai. Peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan disiplin pegawai dalam

DOI: [10.34010/agregasi.v8i1.3015](https://doi.org/10.34010/agregasi.v8i1.3015)

Available online at: <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/agregasi>

mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku dalam organisasi. Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Budaya kerja merupakan determinan penting bagi tercapainya kinerja yang diharapkan di lingkungan Pusdik Intelkam. Kinerja anggota Polri tidak terlepas dari bagaimana perilaku kerja anggota Polri di tempat tugas. Perilaku kerja dibangun dari adanya motivasi, persepsi dan sikap kerja yang positif sesuai nilai-nilai yang dianut, serta didukung oleh kemampuan atau kompetensi yang dimiliki. Tanpa aspek-aspek tersebut, mustahil akan dihasilkan kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pekerjaan/tugas (Suryana, 2003).

Polri telah memiliki nilai dan peraturan internal yang mengikat setiap anggota Polri sebagai pedoman kerja dalam pelaksanaan tugas dan berperilaku berdasarkan nilai doktrin Catur Prasetya sebagai pedoman kerja dan doktrin Tri Brata sebagai pedoman dalam berperilaku. Kedua doktrin tersebut telah dijabarkan melalui Peraturan Disiplin Anggota Polri dan Kode Etik Profesi Polri. Sebagai anggota Polri, setiap personel Pusdik Intelkam terikat dengan nilai dan peraturan organisasi yang harus ditaati dan dilaksanakan. Adanya nilai dan peraturan tersebut diharapkan mampu merepresentasikan budaya kerja yang

baik di lingkungan Pusdik Intelkam. Dalam pencapaian kinerja, penting pula untuk turut diperhatikan kepemimpinan, kebijakan, dan keteladanan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji budaya kerja pada Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri Soreang Bandung. Secara akademis, kajian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam Ilmu Pemerintahan tentang budaya kerja, sumber daya manusia aparatur, dan manajemen pemerintahan berkaitan dengan pengembangan lingkungan birokrasi sesuai dengan semangat reformasi birokrasi. Secara praktis, kajian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri sebagai bahan masukan dalam mengevaluasi dan memperkuat budaya kerja di lingkungan organisasi.

METODE

Metode yang digunakan adalah kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan, mencatat, dan menganalisis serta menginterpretasikan kondisi saat ini untuk memperoleh informasi mengenai peranan budaya kerja dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

Subyek penelitian sebagai sumber informasi dalam penelitian ini adalah

informan kunci (*key person*) di Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri Soreang Bandung. Subjek penelitian terdiri dari 1 orang pejabat struktural dan 8 staf yang dinilai memiliki kemampuan, wawasan, dan pengalaman tentang masalah yang diteliti, yaitu: Kasubbag Renmin Pusdik Intelkam, staf Bag Gadik (1 orang), staf Bag Diklat (2 orang), staf Bag Binsis (1 orang), staf Provos (1 orang), staf Urtu (1 orang), dan staf Urkeu (2 orang). Data kualitatif sebagai data primer diperoleh dengan cara wawancara mendalam kepada informan kunci dan observasi di lokasi penelitian. Untuk menunjang penelitian dikumpulkan juga dikumpulkan data kuantitatif, sebagai data sekunder, yang diperoleh dengan cara studi dokumentasi.

Obyek Penelitian

Objek yang diteliti adalah budaya kerja pada Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri Soreang Bandung berdasarkan teori budaya kerja menurut Ndraha (2003: 25) yang membagi budaya kerja ke dalam tiga komponen, yaitu kebiasaan (tupoksi dan disiplin), peraturan (kebijakan, penghargaan/sanksi), dan nilai (nilai budaya, nilai organisasi).

Metode Analisis

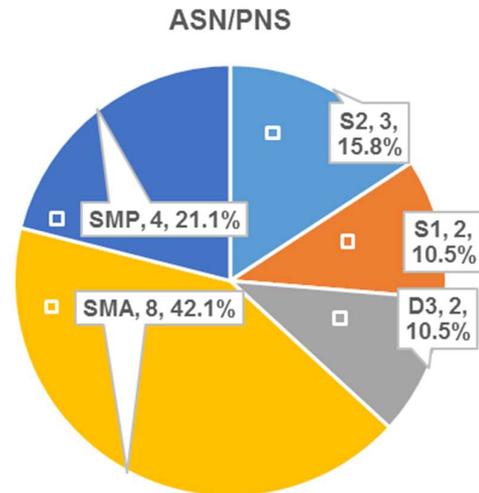
Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan model Miles dan Huberman, di mana data dianalisis melalui tahapan data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing / verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri adalah unsur pelaksana pada Lemdiklat Polri yang dipimpin oleh Kepala Pusdik (Kapusdik) Intelkam Polri dengan pangkat Komisariss Besar Polisi (Kombes Pol.) yang setara dengan klasifikasi jabatan eselon IIB. Pusdik Intelkam Polri berdiri pada tanggal 26 Mei 2003 berdasarkan Keputusan Kapolri No.Pol: Skep/102/V/2003 tanggal 23 Mei 2003 tentang Likuidasi Pusdik Komlek Polri dan Penetapan menjadi Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri dengan lokasi di eks-Pusdik Komlek Polri, Jalan Soreang-Cipatik Km. 7, Kec. Kutawaringin, Kab. Bandung. Pusdik Intelkam Polri melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia serta Peraturan Kapusdik Intelkam Polri Nomor 01/VI/2012 tanggal 22 Juni 2012 tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja (OTK) dan Pertelaahan Tugas Pusat Pendidikan Intelkam Polri. Tugas pokok dan fungsi Pusdik Intelkam adalah melaksanakan pendidikan kejuruan fungsi teknis intelijen keamanan Polri yang meliputi jenjang pendidikan Tingkat Dasar, Tingkat Lanjutan Tahap I, dan Tingkat Lanjutan Tahap II, serta pendidikan lain sesuai perintah pimpinan untuk melaksanakan kajian dan pengembangan terhadap fungsi intelijen keamanan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Pusdik Intelkam Polri memiliki potensi sumber daya manusia sebanyak 81 orang anggota Polri dan 19 ASN/PNS. Mayoritas pendidikan anggota Polri (46,9%) dan ASN/PNS (42,1%) adalah SMA/ sederajat, sedangkan mayoritas kepangkatan anggota Polri adalah Iptu (27,2%) dan ASN/PNS adalah Pengatur Muda (36,8%).

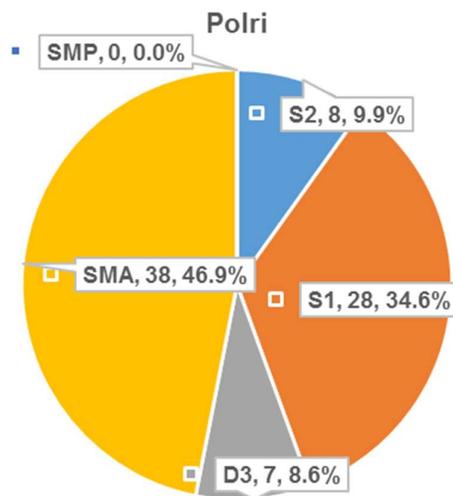
Selain potensi sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan dan kepangkatan, Pusdik Intelkam Polri juga memiliki sarana dan prasarana yang telah memadai dalam mendukung penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya, yaitu berupa gedung perkantoran dan gedung ruang kelas pada lahan seluas 8 hektar yang terletak di Jalan Soreang Cipatik Km. 7 Kec. Kutawaringin, Kab. Bandung.



Gambar 1. Distribusi Pendidikan
(Sumber: Hasil Penelitian, 2019)

Tabel 1. Distribusi Kepangkatan

Anggota Polri			ASN/PNS		
Pangkat	Jumlah	%	Pangkat	Jumlah	%
Kombes	1	1.2	Penata Tk. I	1	15.8
AKB	8	9.9	Penata	8	10.5
Komisaris	14	17.3	Penata Muda Tk. I	14	0.0
AK	7	8.6	Penata Muda	7	0.0
Iptu	2	2.5	Pengatur Tk. I	2	5.3
Ipda	22	27.2	Pengatur Muda	22	15.8
Aiptu	0	0.0	Pengatur Muda Tk. I	-	5.3
Aipda	4	4.9	Pengatur	4	36.8
Bripka	8	9.9	Juru	8	5.3
Brigadir	6	7.4	CPNS	6	5.3
Briptu	3	3.7			
Bripda	6	7.4			
Tamtama	0	0.0			
Jumlah	81	100.0	Jumlah	19	100.0



DOI: [10.34010/agregasi.v8i1.3015](https://doi.org/10.34010/agregasi.v8i1.3015)

Available online at: <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/agregasi>

Budaya kerja pada Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri Soreang Bandung dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan teori budaya kerja menurut Ndraha (2003: 25) yang menganalisis budaya kerja melalui tiga komponennya, yaitu kebiasaan (tupoksi dan disiplin), peraturan (kebijakan, penghargaan/sanksi), dan nilai (nilai budaya, nilai organisasi).

Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri sebagai pelaksana pendidikan kejuruan fungsi teknis intelijen keamanan Polri telah berupaya melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut terlihat dari berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pimpinan Pusdik Intelkam dalam menjabarkan tugas pokok dan fungsi sampai pada lapisan paling bawah dalam struktur organisasinya. Demikian pula, Pusdik Intelkam telah memiliki visi dan misi tersendiri sebagai turunan dari visi dan misi Lemdiklat Polri. Visi dan misi tersebut menjadi acuan dan pedoman bagi seluruh pimpinan dan staf Pusdik Intelkam dalam menjabarkan seluruh program kerjanya sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Pusdik Intelkam telah memiliki struktur organisasi yang memadai sesuai Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang SOTK Polri pada Tingkat Mabes Polri. Posisi masing-masing bagian dan subbagian pada organisasi Pusdik Intelkam telah diatur secara jelas dalam struktur organisasi di mana tugas pokok organisasi telah dijabarkan ke dalam

tugas masing-masing bagian dan subbagian. Berpedoman pada visi dan misi serta struktur organisasi, Pusdik Intelkam telah menetapkan deskripsi tugas (*job description*) masing-masing personilnya, mulai dari pimpinan tertinggi (Kapusdik) sampai dengan staf paling rendah. Dengan pembagian tugas yang jelas, seluruh pimpinan dan staf telah memiliki pekerjaan/tugasnya masing-masing secara spesifik.

Terkait dengan pembinaan disiplin pegawai/staf, Pusdik Intelkam telah memiliki peraturan yang jelas sebagai pedoman dalam pembinaan disiplin, yaitu: Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 2003 tentang Pemberhentian Anggota Polri, Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri, Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2003 tentang Peradilan Umum bagi Anggota Polri, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan aturan internal organisasi yang seluruhnya bersifat mengikat bagi seluruh pimpinan/staf Pusdik Intelkam. Sedangkan terkait dengan nilai budaya sebagai nilai organisasi, Pimpinan Pusdik Intelkam juga telah berusaha untuk menanamkan nilai kepemimpinan, baik dalam level pimpinan maupun level staf.

Adanya tupoksi, peraturan pembinaan disiplin, dan nilai kepemimpinan menunjukkan bahwa Pusdik Intelkam sudah memiliki perangkat budaya kerja yang memadai. Walaupun demikian, untuk mewujudkan budaya kerja yang baik, tersedianya

tupoksi, visi-misi, struktur organisasi, dan deskripsi tugas; peraturan pembinaan disiplin; dan nilai kepemimpinan masih perlu digenapi dengan implementasinya secara efektif.

Sebagai satuan organisasi, Pusdik Intelkam telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik. Pimpinan Pusdik Intelkam juga telah berusaha untuk mensosialisasikan berbagai aturan disiplin dan menanamkan nilai kepemimpinan dalam pelaksanaan tugas pokok secara delegatif dan melalui teladan. Walaupun demikian masih ditemukan beberapa kelemahan, yaitu kurang berfungsinya komunikasi antar bagian/subbagian organisasi, kurangnya fungsi kontrol atas kesesuaian tugas, dan lemahnya penegakan aturan disiplin. Kurang berfungsinya komunikasi antar bagian/subbagian organisasi menyebabkan terjadinya salah komunikasi dan salah koordinasi serta tumpang-tindihnya pekerjaan dan beban kerja yang tidak berimbang yang mengurangi optimalitas pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Kurangnya fungsi kontrol atas kesesuaian tugas menyebabkan terjadinya ketidak-sesuaian antara tugas yang dijalankan dengan tugas yang seharusnya dijalankan yang menghambat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pokok. Lemahnya penegakan aturan disiplin menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin berulang yang menghambat efektivitas organisasi, sebagaimana ditemukan dari hasil observasi dan wawancara, yaitu: (1)

sebagian staf menghabiskan waktu dengan berbincang-bincang, menonton TV, dan/atau bermain *gadget/handphone* untuk *game, surfing* internet, dan bermedia sosial; (2) kedisiplinan apel yang rendah; (3) *finger print* absensi yang tidak efektif; dan (4) staf sering meninggalkan jam dinas tanpa keterangan yang jelas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada ketiga komponen budaya kerja, yaitu kebiasaan, peraturan, dan nilai, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pada Pusdik Intelkam Lemdiklat Polri Soreang Bandung telah berjalan cukup baik, namun belum optimal. Secara umum, tugas pokok dan fungsi terlaksana dengan baik, aturan disiplin telah disosialisasikan, demikian pula nilai kepemimpinan telah ditanamkan melalui delegasi dan teladan. Walaupun demikian, secara spesifik, komunikasi organisasi, fungsi kontrol, dan penegakan aturan disiplin masih kurang.

Kurang berfungsinya komunikasi antar bagian/subbagian mengindikasikan lemahnya sosialisasi visi-misi, struktur organisasi, dan deskripsi tugas antar bagian/subbagian serta mekanisme prosedur hubungan antar bagian/subbagian. Kurangnya fungsi kontrol atas kesesuaian tugas mengindikasikan lemahnya pengawasan pimpinan bagian/subbagian atas kesesuaian tugas staf sesuai deskripsi tugas yang telah ditetapkan. Sedangkan

lemahnya penegakan aturan disiplin mengindikasikan lemahnya ketegasan pimpinan bagian/subbagian untuk memberikan penghargaan/sanksi atas ketaatan/pelanggaran sesuai aturan.

Saran

Saran Teoritis

Dalam mengembangkan Ilmu Pemerintahan terkait budaya kerja, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dan pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas organisasi di lingkungan pemerintahan.

Saran Praktis

Terkait dengan kurang berfungsinya komunikasi antar bagian/subbagian yang berekses pada terjadinya salah komunikasi dan salah koordinasi serta tumpang-tindihnya pekerjaan dan beban kerja yang tidak berimbang, disarankan kepada Kapusdik Intelkam Lemdiklat Polri Soreang Bandung untuk meningkatkan sosialisasi visi-misi, struktur organisasi, dan deskripsi tugas antar bagian/subbagian serta memperjelas mekanisme prosedur hubungan antar bagian/subbagian, baik melalui penyuluhan maupun pemasangan poster.

Terkait dengan kurangnya fungsi kontrol atas kesesuaian tugas yang berekses pada ketidak-sesuaian antara tugas yang dijalankan dengan tugas yang seharusnya dijalankan, disarankan

kepada Kapusdik Intelkam untuk meningkatkan fungsi pengawasan melekat dari pimpinan bagian/subbagian atas kesesuaian tugas staf sesuai deskripsi tugas yang telah ditetapkan.

Terkait dengan lemahnya penegakan aturan disiplin yang berekses pada pelanggaran disiplin berulang yang menghambat efektivitas organisasi, disarankan kepada Kapusdik Intelkam untuk meningkatkan pengawasan atas ketegasan pimpinan bagian/subbagian dalam memberikan penghargaan/sanksi atas ketaatan/pelanggaran sesuai aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amantha, G.K. 2016. Analisis Budaya Kerja dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas (Studi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Propinsi Lampung). Tesis. Bandarlampung: Universitas Lampung. Melalui <http://digilib.unila.ac.id/22778/3/TEISIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf> diakses 15 Juli 2019.
- Dunn, W.N. 2003. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Penterjemah: Subarsono, A.G. Edisi Kedua. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Lubis, Y. 2016. Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja. Bandung: Lagoodspub.

DOI: [10.34010/agregasi.v8i1.3015](https://doi.org/10.34010/agregasi.v8i1.3015)

Available online at: <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/agregasi>

- Moleong, L.J. 2001. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarsa.
- Nasution, S. 1996. Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, H. 1995. Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Kapolri Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri.
- Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Pramono, W.Y. 2004. Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga. <https://docplayer.info/3057728-6-Tesis-budaya-kerja-kemampuan-dan-komitmen-pegawai-negeri-sipil-di-biro-kepegawaian-sekretariat-daerah-provinsi-jawa-timur.html> diakses 15 Juli 2019.
- Siagian, S.P. 2010. Teori & Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumantri, S. 2011. Kinerja Anggota Polri: Apa, Bagaimana, dan Cara Pengembangannya. Bandung: Universitas Padjadjaran. <http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2011/04/kinerja-anggota-polri.pdf> diakses 15 Juli 2019.
- Supriyanto, B. 2009. Mengenal Budaya Kerja Birokrasi. Jakarta: Media Berlian.
- Supriyanto, B. 2010. Unsur-Unsur Budaya Kerja Birokrasi. Jakarta: Media Berlian.
- Suwandi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Tesis. Bandarlampung: Universitas Lampung.
- Syafiie, I.K. 2011. Manajemen Pemerintahan. Jakarta: Pustaka Reka cipta.
- Thoha, M. 2016. Manajemen Kepegawaian Sipil. Jakarta: Kencana