

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pemerintah Kabupaten Banggai Laut saat ini tampak seperti yang sekarang kita hadapi karena hubungan antara institusi politik dan kehidupan sosial ekonomi Banggai yang telah berkembang selama bertahun-tahun. Hanya sejarah yang dapat menunjukkan bagaimana pemerintahan, kehidupan, struktur sosial, ekonomi, dan politik berkembang dan berkembang, yang memiliki dampak sosial dan ekonomi pada masyarakat di sekitarnya. Metode yang menggabungkan berbagai elemen ini didasarkan pada gagasan bahwa masyarakat Banggai berinteraksi dan membentuk jaringan, yang menghasilkan sistem dan struktur modern.

Karena persaingan yang semakin meningkat dalam kehidupan sosial ekonomi, pemerintah daerah harus memanfaatkan segala potensi mereka untuk terus berinovasi, terutama dalam bidang sumber daya manusia. Untuk tetap bersaing, bisnis harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia terbesar adalah karyawan. Karyawan harus kinerja yang baik untuk menjaga produktivitas perusahaan.

Menurut Megantara (2019), kinerja dipengaruhi oleh perubahan lingkungan internal dan eksternal. Akan lebih sulit bagi organisasi untuk memperkirakan ragam kinerja karena mereka tidak dapat mengontrol perubahan lingkungan eksternal. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak sumber eksternal, termasuk lokasi geografis, etos kerja, etika kerja, kinerja perekonomian, hukum, politik, dan sosial. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi. Kinerja diukur sebagai integritas kerja seorang pegawai, yang diukur berdasarkan kontribusinya kepada suatu perusahaan selama jangka waktu tertentu. Organisasi harus mendukung kinerja yang baik karena mencapai tujuan tidak mungkin (Setiawan, 2013).

Organisasi harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan yang beragam untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Budaya organisasi adalah gaya hidup dan cara hidup yang dianut oleh anggota organisasi (Robbins, 2006).

Metode dasar yang dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk menangani masalah dan integrasi internal. Pola-pola ini dianggap bermanfaat dan telah berhasil untuk kelompok tersebut. Anggota yang baru dimasukkan dididik tentang cara yang tepat untuk mengidentifikasi, berpikir, dan memahami masalah tersebut (Fred Luthans, 2015). Robbins (2017) menyatakan bahwa budaya terdiri dari sistem makna dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi tertentu. Ini membentuk sebagian besar interaksi mereka satu sama lain dan dengan orang lain.

Karena perilaku manajemen dilihat secara keseluruhan, budaya organisasi adalah konsep antropologi (Bennet, 1984). Menurut perspektif ini, pengelolaan modal nelayan adalah kumpulan hubungan antara elemen ekonomi dengan nilai dan moral, kepercayaan dan ritual, institusi sosial, sikap, dan praktik dalam konteks situasi yang tidak pasti dan risiko, serta kemungkinan masa depan.

Budaya organisasi adalah komponen yang harus dibangun di semua pemerintahan di Indonesia, mulai dari pemerintahan pusat, propinsi, kota, kabupaten, dan desa. Pemerintahan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat di mana mereka beroperasi dengan sosialisasi, pelaksanaan, dan penetapan budaya organisasi (Kausar, 2013).

Pemerintah Kabupaten Banggai Laut tidak ingin terlibat dengan budaya, termasuk budaya organisasi. Sejarah dan peradaban memiliki dimensi yang tidak dapat dihilangkan. Pemerintah belum memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat saat ini. Banyak orang yang bekerja di tingkat tertinggi layanan masyarakat tidak memiliki pemahaman yang mendalam tentang filosofi, strategi, dan metode layanan masyarakat. Satu penyebabnya adalah monopoli pemerintah atas pelayanan publik, yang menghilangkan persaingan dan mengurangi perhatian terhadap kemampuan aparat yang memberikan layanan. Suatu sistem birokrasi pemerintahan yang rasional diperlukan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan, terutama dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Subyektifitas dan hubungan emosional yang tidak rasional harus dilindungi oleh sistem ini. Tujuan utama birokrasi pemerintahan daerah adalah untuk menghasilkan produk yang tepat, cepat, dan ekonomis dengan harga terjangkau (Thoha, 1995: 4).

Untuk itu, saya akan mencoba memberikan contoh yang paling tidak dapat menunjukkan bagaimana sebuah daerah dengan banyak budaya yang berbeda menjalankan pemerintahannya sepenuhnya berdasarkan pendekatan organisasi budaya yang mendukung bagaimana nilai-nilai budaya lokal sangat dihargai, diutamakan, dan digunakan untuk menata pemerintahan Kabupaten Banggai Laut.

## **1.2. Tinjauan Pustaka**

### **1.2.1. Budaya Organisasi dalam Perspektif Antropologi**

Budaya adalah konsep antropologi yang paling penting, menurut Kluckhohn (1998:90). Organisasi dapat menggunakan budaya dalam tiga cara: (1) Perspektif holistik melihat budaya sebagai cara berpikir, perasaan, dan tindakan. (2). Perspektif Variabel berpusat pada komunikasi budaya. (3) Pandangan kognitif menyatakan bahwa konsep, gagasan, cetak biru, nilai, keyakinan, dan standar "pengetahuan yang diorganisasikan" yang ada di dalam pikiran manusia adalah semua komponen yang diperlukan untuk memahami dunia nyata.

Realitas budaya organisasi selalu memenuhi tiga kriteria itu, dan setiap orang, termasuk orang yang tidak terlibat dalam organisasi, dapat menilai apakah budaya organisasi berlaku di pemerintahan atau perusahaan. Budaya organisasi memiliki banyak fungsi, menurut Robbins (2003:311).

1. Budaya menentukan batas organisasi.
2. Budaya organisasi menghasilkan identitas individu.
3. Budaya mendorong orang untuk berfokus pada hal-hal yang lebih penting daripada kepentingan pribadi.
4. Budaya meningkatkan kekuatan sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu organisasi bersatu dengan memberikan standar yang tepat untuk tindakan dan pernyataan karyawan

## 5. Membentuk makna, budaya mengontrol sikap dan perilaku pekerja.

Kotter dan Haskett (1992) mengakui bahwa istilah "budaya organisasi" telah digunakan dalam penelitian tentang pengembangan organisasi atau perusahaan. Namun, mereka kesulitan menemukan referensi kepustakaan yang membahas budaya perusahaan secara ilmiah. "Budaya" bahkan tidak ditemukan dalam kepustakaan organisasi. Namun, Mary Jo Hatch, seorang pakar teori organisasi, menulis buku yang membahas masalah budaya organisasi pada tahun 1997. Buku tersebut berjudul *Organization Theory: Classical/Modern, Symbolic Interaction, Postmodern Perspectives*. Dalam tulisannya, dia mengatakan bahwa budaya organisasi (atau budaya organisasi) adalah sama dengan budaya perusahaan.

Akademis biasanya menggunakan istilah "kebudayaan" untuk menggambarkan konsep budaya yang berasal dari antropologi. Dia percaya bahwa ide ini lebih berakar pada teori kebudayaan antropologi daripada teori dinamika kelompok (psikologi sosial) (Indrapradja, 1992).

Harus diakui bahwa Andrew Pettigrew menulis "On Studying Organizational Culture" dalam *Administrative Science of Quarterly* pada tahun 1979, yang merupakan karya ilmiah pertama yang berfokus pada budaya organisasi. Seperti Anthony Althos, Stanley Davis, Terry Deal, Allan Kennedy, Jay Lorsch (Harvard, Mckinsey, MAC); Joanna Martin, William B. Edward Schin (MIT, MAC) dan Tom Peters Dua universitas terkemuka dalam hal ini adalah McKensey dan Harvard Business School. Kotter dan Heskett (1992) menyatakan bahwa keduanya memiliki analisis budaya organisasi yang "kuat".

Menurut Deal dan Kennedy (1982), budaya perusahaan adalah "cara melakukan hal-hal di sini", yang dipahami dan dialami oleh manajer atau karyawan yang telah lama bekerja untuk perusahaan. Tiga asumsi utama diusulkan oleh Sackman (1990) serta Furnham dan Gunter (1993), untuk membangun konsep budaya organisasi ini:

1. Kebudayaan sebagai salah satu aspek dari beberapa aspek organisasi.
2. Variable budaya merupakan sesuatu yang terpola yang dapat dilihat atau terwujud dalam bentuk benda-benda (artefacts) dan juga perilaku-perilaku anggota-anggota organisasi.
3. Variabel budaya berfungsi dalam memberi sumbangan atas kesuksesan suatu organisasi.

Menurut Schein (1985), budaya organisasi dibentuk sebagai tanggapan terhadap dua tantangan: integrasi internal organisasi dan tantangan adaptasi dan kelangsungan hidup yang datang dari luar organisasi. Oleh karena itu, Schein memberikan definisi budaya organisasi sebagai berikut:

*"a pattern of basic assumptions—invented, discovered, or developed by a person as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration—that has worked well enough to be considered valid and fore to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems."*

Menurut definisi Schein sebelumnya, budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar (pengetahuan, kepercayaan, nilai-nilai, dan norma) yang berfungsi sebagai solusi mental saat anggota organisasi menghadapi masalah, baik di dalam maupun di luar organisasi. Oleh karena itu, anggota baru akan belajar tentang solusi ini sehingga mereka dapat memikirkannya, merasakannya, dan bertindak sesuai dengan masalah tersebut. Pada akhirnya, asumsi yang dihasilkan oleh solusi-solusi ini berkaitan dengan makna ruang dan waktu, sifat atau karakter manusia, kenyataan hidup dan kegiatan manusia di masyarakat sehari-hari, dan hubungan kemanusiaan.

Andrew E.B. memberikan definisi tambahan untuk konsep tersebut. Seorang konsultan manajemen yang berfokus pada budaya organisasi perusahaan menyebut Tanni sebagai "Pola terpadu dari perilaku manusia dalam perusahaan, meliputi pemikiran, tindakan, dan pembicaraan, maupun benda-benda dalam perusahaan dan tergantung pada kesanggupan manusia untuk belajar dan mengajar ilmu pengetahuan dari suatu generasi ke generasi berikutnya." Seperti yang disebutkan oleh Deal dan Kennedy sebelumnya, upaya telah dilakukan untuk membuat makna budaya organisasi ini lebih mudah dipahami. Akibatnya, ini adalah cara kami beroperasi di perusahaan ini.

Semua orang menyadari fakta bahwa ada dua komponen berbeda yang mempengaruhi kebiasaan budaya di sebuah perusahaan atau organisasi. Faktor pertama adalah nilai-nilai budaya dan sosial dari etnis atau bangsa seseorang. Ini adalah dimensi makro-budaya. Budaya yang terkait dengan organisasi, seperti fungsinya atau simbol yang digunakan, disebut sebagai "mikro-budaya perusahaan atau organisasi." Namun, elemen budaya yang lebih luas tidak boleh diabaikan karena akan dianggap sebagai bagian dari sistem nilai yang mempengaruhi budaya perusahaan.

### **1.2.2. Makna Makro Budaya Organisasi**

Di seluruh dunia, budaya berbagai bangsa memiliki empat dimensi makro, menurut Geert-Hofstede, direktur Institut Kolaborasi Penelitian Belanda. Misalnya, aspek yang membedakan budaya Amerika Serikat—juga dikenal sebagai budaya Barat—adalah bahwa masyarakatnya individualistik, "maskulin", dan memiliki jarak kekuasaan yang kecil, dibandingkan dengan masyarakat Indonesia, yang kolektif, "feminin", dan memiliki jarak kekuasaan yang besar. Meskipun demikian, aspek penghindaran dan ketidakpastian yang membedakan kedua negara tersebut sama lemahnya (Christian, 1990).

Oleh karena itu, ketika orang berbicara tentang masalah organisasi dan manajemen, mereka harus mempertimbangkan budaya bangsa. Adnanputra (1990) menyatakan hal yang sama: Ide-ide Geert-Hofstede mendorong organisasi dan manajemen untuk bekerja dalam konteks makro-budaya. Makrobudaya berkembang dalam organisasi atau institusi yang dikelola. Nilai-nilai ini ditanamkan dalam program pikiran bersama dan ditunjukkan dalam sikap dan perilaku perusahaan lain, yang sekarang dikenal sebagai "budaya korporat." Misalnya,

budaya bisnis yang dibangun di luar konteks makro-budaya Cina berbeda dari yang dibangun di dalam konteks makro-budaya.

Seperti yang dinyatakan oleh Jatiman (1990), sulit untuk menentukan konteks makro-budayanya dalam konteks Indonesia, terutama mengenai kemajuan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia, khususnya pengusaha bumi-putra. Berbeda dengan Jepang, Korea, dan Cina, budaya perusahaan masing-masing dipengaruhi oleh budaya makro negaranya. Misalnya, nilai Zen-Budhisme atau On dan Giri ada di Jepang, dan seni perangnya Tsan-Zhu ada di Cina. Sulit untuk menemukan standar budaya nasional yang dapat digunakan untuk membangun budaya organisasi, kata Jatiman. Tidak peduli apakah ada atau tidak penelitian yang menyimpulkan bahwa "budaya Indonesia tidak cocok untuk budaya organisasi."

Mungkin itulah alasan Jatiman sampai pada kesimpulan itu, karena fakta bahwa penelitian sosiologisnya sering berpusat pada kota dan mengabaikan aspek etno-budaya masyarakat Indonesia di seluruh negeri. Karena itu, ada beberapa daerah atau etnik yang memiliki nilai-nilai budaya tradisional (makro-budaya) yang dapat dibangun dan dikembangkan secara sosial dalam kehidupan organisasi, menurut penelitian etnografi (antropologi).

### **1.2.3. Budaya Organisasi: Persentuhan dengan Keteraturan Sosial Parsons**

Ada hubungan antara interaksionisme simbolik dan Parsons (1966) saat berbicara tentang "aktor" dan "peran sosial". Meskipun demikian, dasar dari dua istilah tersebut ternyata berbeda. Sebagai ilustrasi, Parsons (1966) memulai penggunaan model analisis fungsionalisme. Menurut model ini, keteraturan sosial dicapai melalui sistem baku, yang mencakup pencapaian tata kebudayaan dan simbol kolektif, bukan peran pelaku sentral. Dia berpendapat bahwa peran sosial yang ada di dalam setiap masyarakat harus memenuhi empat syarat fungsional. Institusi politik menawarkan tujuan; institusi ekonomi menawarkan adaptasi; institusi hukum menawarkan integrasi; dan institusi keluarga atau agama menawarkan perekat untuk keempat prasyarat fungsional ini. Melalui hadiah dan hukuman positif, peran sosial membatasi tanggung jawab seseorang sebagai anggota masyarakat. Angsi dan peran sosial diatur dalam berbagai sistem nilai masyarakat, yang memengaruhi tindakan manusia. Manusia melakukan "peran sosial" tertentu sebagai bagian dari masyarakat. Peran sosial, seperti buruh, manajer, mahasiswa, dll., adalah pusat studi ilmu sosial. Tetapi, menurut Parsons dan Erward Shill, "yang menjadi isi peran sosial adalah apa yang dituntut atau diharapkan oleh peran tersebut."

Namun, penganut interaksionisme simbolik—konon dianggap sebagai anti-Parsonsian (Cronk, 1973)—percaya bahwa keteraturan sosial berasal dari interaksi konkret yang melibatkan pemberdayaan pelaku untuk menghasilkan respons (reflexivity), kreativitas, dan subjek pelaku (agent). Dua kata penting untuk menjelaskan kebudayaan adalah "arti" dan "tindakan". Pemahaman ini hanya bergantung pada teori sistem Parsons jika tindakan hanya dianggap sebagai hasil dari pencapaian tata kebudayaan dan simbol kolektif. Namun, "arti" dapat berasal

dari "tindakan". Dalam proses membagi makna, manusia memiliki hubungan baik dengan benda-benda maupun sesama manusia (lihat Blumer 1969 dan Goffman, 1974). Oleh karena itu, ide utama tentang interaksionisme simbolik adalah bahwa manusia membaca dan berinteraksi dengan kebudayaan. Merespons kebudayaan adalah proses untuk memperoleh pemahaman tentang keadaan dan perilaku yang tepat untuk menanggapi. Kedua, dia memperhatikan hubungan antara tindakan, pelaku, dan makna (situasi). Hubungan antara tindakan, arti, dan "diri" dibentuk oleh kegiatan merespons kebudayaan.

Bertolak dari dua perdebatan tersebut, dapat dianalogikan bahwa dari sudut pandang Parsonsian, subjek pelaku cenderung melakukan tindakan (sosial) berdasarkan keteraturan sistem sosial yang sudah tertata dalam dirinya sendiri (Parsons, 1949). Subjek pelaku melakukan tindakan sosial secara spontan dalam hubungan simbolik. Meskipun interaksionisme simbolik biasanya menghindari struktur, Parsonsian berusaha menisbikan kemampuan bebas si pelaku.

Saifuddin (2005:337-338) menyatakan bahwa keduanya benar-benar terkait, meskipun pendukung interaksionisme simbolik mengklaim bahwa mereka anti-Parsonsian. Penganut interaksionisme simbolik menganggap pikiran sebagai kesadaran akan makna subjektif yang terkandung dalam simbol, apakah itu kata, tindakan, atau objek. Akibatnya, simbol pada dasarnya dapat mengandung makna yang umumnya dipahami. Akibatnya, simbol adalah sosial, dan pikiran manusia adalah produk sosial.

Agar tindakan sosial terjadi, seseorang harus mengambil peran orang lain. Ia tidak boleh melihat sesuatu dengan cara yang berbeda dari orang lain. Simbol sangat penting karena mereka membuatnya berpikir tentang apa yang orang lain akan lakukan tentang objek dan apa yang akan dia lakukan. Oleh karena itu, dalam teori Parsons, peran imajinatif Mead—mengambil perspektif orang lain—sama dengan norma: tindakan sosial dikonsepsikan dalam imajinasi seseorang sebelum tindakan nyata seseorang dibandingkan dengan tindakan setiap orang lain (Saifuddin, 2005).

Dalam menjelaskan fenomena sosial, pendekatan fungsional dan historis adalah dua pendekatan utama. Salah satu tujuan analisis fungsional adalah untuk menjawab pertanyaan mengapa komponen sosial tertentu memiliki dampak tertentu terhadap fungsi sistem sosial secara keseluruhan. Namun, tujuan dari analisis historis adalah untuk mengetahui mengapa satu item sosial melakukan fungsi tersebut sepanjang sejarah daripada yang lain (Marzali, 2006: 128).

#### **1.2.4. Dinamika Struktural dan Kultural Dalam Organisasi**

Penolakan terhadap determinisme sosial dan karakter manusia adalah definisi mudarnya masyarakat tradisional. Perilaku dalam konteks transformasi sosial adalah perspektif utama dari penurunan masyarakat tradisional. Dua komponen perubahan sosial adalah struktural dan kultural.

##### **1.2.4.1. Dinamika Struktural**

Modernisasi yang cepat dengan berbagai nilai atau teknologi menghasilkan perubahan struktur dalam masyarakat tradisional. Dua ciri utama modernisasi

adalah semangat rasionalis dan positivisme. Semua orang positivistic, masyarakat, dan lembaganya, terlibat dalam proses modernisasi. Dengan demikian, masyarakat mengalami pergeseran dari masyarakat tradisi ke masyarakat transisi. Keesing (1992:79) menjelaskan bahwa hanya motivasi kepentingan pribadi yang mendorong orang untuk melihat warna kelabu, sementara nilai hitam-putih, yang merupakan konflik nilai dalam masyarakat, seringkali menjadi normatif. Setiap sistem sosial memiliki kontradiksi internal dan garis penekanan. Dalam kegiatan tertentu, orang-orang yang secara esensial bekerja sama mungkin bersaing untuk sumber daya dan status quo. Menurut teori positivisme, menemukan sebab-sebab peristiwa memungkinkan prediksi dan rekayasa hasil dan akibatnya. Comte dalam Arief (2010) mengatakan bahwa ketika positivisme muncul, ilmu pengetahuan baru cenderung mengadopsi keyakinan hukum universal. Positivisme baru mencapai puncaknya dengan menemukan hukum masyarakat yang abadi dan dinamis. Hukum dinamis mengacu pada upaya untuk mengubah keteraturan yang ada, sedangkan hukum statis mengacu pada keteraturan sosial.

Organisasi atau organisasi mengalami transformasi dan percobaan untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan baru setelah menerima ide atau konsep baru. Para filsuf zaman pertengahan mungkin menarik perhatian pada aspek dinamis dari kekuasaan ini, yang menghasilkan rumus sosiologi "homo homini lupus", yang berarti menghalalkan cara untuk mencapai tujuan. Konsep ini tidak hanya mengubah kehidupan sehari-hari, tetapi juga sangat dominan dalam praktik politik.

Hubungan yang sangat dekat antara pemimpin yang kharismatik dan pengikutnya sebenarnya penuh dengan kerawanan, seperti yang dijelaskan Joediono (1990), karena kharisma hanyalah pengesahan sementara. Pemimpin kharismatis, menurut Weber, harus meletakkan otoritasnya pada pijakan pengaman daripada hanya bergantung pada rahmat Tuhan. Itu adalah "perutinan kharisma". Kharisma pribadi biasanya berkembang menjadi kharisma kekeluargaan atau pengikut sebelum berakhir pada kharisma jabatan. Mula-mula, kelahiran raja disucikan, kemudian keturunan keluarga raja disucikan, dan akhirnya kedudukan kerajaan disucikan. Pemimpin kharismatik dan pengikutnya keduanya mengalami proses ini.

Ketika budaya menjadi begitu dominan secara tragis dalam masyarakat modern yang dikuasai oleh positivisme logis, kecenderungan ini akan menjadi norma dalam kehidupan modern. Mereka akan memprioritaskan bahasa kehidupan tanpa mempertimbangkan komunikasi antar budi, yang merupakan bias ontologis bagi kehidupan manusia. Struktur biasanya ada pada sistem sosial. Tidak boleh disamakan dengan kekangan sistem, menurut Durkheim (Arief, 2010:149). Sebaliknya, struktur memungkinkan dan mengekang tindakan manusia tertentu. Ini tidak berarti bahwa kelengkapan-kelengkapan terstruktur dari sistem sosial tidak bias bergerak di luar kontrol sosial dari masing-masing aktor secara temporal dan geografis. Struktur juga tidak berkompromi dengan kemungkinan bahwa individu yang memiliki pemahaman tentang bagaimana sistem sosial diciptakan dan diciptakan kembali dalam aktivitas mereka memiliki kemampuan untuk merealisasikannya.

Menurut Weber (dalam Balender, 1996: 195-196), azas kualitas individu dan keinginan Tuhan membentuk kekuatan. Ini dibenarkan untuk bertindak mengatasnamakan tradisi yang dianggap suci dan menuntut ketundukan, karena menolaknya sama dengan melanggar yang suci. Otoritas dan kekuasaan seperti ini dipersonalisasi, sehingga sulit untuk membedakan antara kepentingan pemegang jabatan dan kepentingan masyarakat sebagai fungsi utama.

Blummer (dalam Ritzer, 2011: 289) menyatakan bahwa interaksi simbolis adalah dasar dari tiga konsep utama tentang struktur sosial. (1) makna sesuatu memengaruhi tindakan manusia; (2) makna diperoleh dan muncul dalam interaksi sosial; dan (3) makna dipahami dan diubah melalui proses interpretasi yang digunakan manusia saat berhadapan dengan sesuatu. Menurut Bourdieu (dalam Nurhadi, 2004), memaksakan sistem simbolisme dan makna (kebudayaan) terhadap kelompok membuatnya dianggap sah. Di mana kebudayaan memperkuat diri melalui hubungan kekuasaan, membantu reproduksi sistematis.

Dwipayana (2001:66-67) menjelaskan bahwa gerakan anti-kultur hegemoni feodalisme, seperti anti-bangsawan, dapat dikaitkan dengan gerakan "counter culture". Counter culture adalah fenomena budaya; itu adalah proses melawan norma budaya yang sudah ada. Karena kekuatan protagonis hegemoni budaya, mereka menghindari konfrontasi langsung. Sebaliknya, mereka menciptakan ruang di dalam untuk oposisi. Salah satu cara dia menunjukkan dirinya adalah dengan melanggar larangan adat atau menentang norma-norma orang tua yang dianggap mempertahankan dominasi budaya lama.

#### **1.2.4.2. Dinamika Kultural**

Dalam sepuluh tahun terakhir, masyarakat Indonesia telah dipengaruhi oleh kecenderungan umum untuk menciptakan simbol sosial dan identitas kultural melalui gaya hidup dan makna-makna sosial. Konsep gaya hidup yang dikondisikan telah berkembang dari lalu lintas kebudayaan semata-mata menjadi arena sosial di mana perebutan posisi dan makna sosial terjadi di antara anggota masyarakat. Produk konsumen menjadi media untuk mengembangkan karakter, gaya hidup, dan status sosial yang berbeda-beda dalam budaya konsumerisme yang berkembang.

Banyak konsep sosial seperti integrasi, individu, kesatuan, dan solidaritas tampaknya semakin tidak relevan dengan dunia kontemporer dan akhirnya akan menjadi mitos. Alan Touraine menyatakan bahwa kehidupan sosial modern tidak lagi eksklusif. Saat ini, itu hanyalah arus perubahan yang konstan. Dalam keadaan seperti ini, individu dan kelompok tidak lagi bertindak sesuai dengan prinsip dan standar sosial. Salah satu tanda akhir sosial adalah transpransi sosial, atau hilangnya kategori sosial, batas sosial, dan hierarki sosial yang membentuk masyarakat sebelumnya.

Dalam teori praktik hegemoni wacana, Laclau dan Mouffe (dalam Jorgensen, 2007) mengkonseptualisasikan bagaimana realitas dapat menjadi alami dan tidak mungkin saja. Mereka mengatakan bahwa wacana menetapkan makna tertentu dan menghilangkan makna lain ketika hegemoni berakhir. Selain itu, mereka menyatakan bahwa mitos tentang masyarakat dan identitas membuat wacana menjadi bagian dari realitas yang terbatas dan alami.

Menurut Radcliffe Brown (dalam Janes, 2010: 59), ada karakteristik yang sama yang berlaku untuk setiap kebudayaan. Ini terdiri dari set nilai, prinsip, dan tindakan yang diakui masyarakat. Perilaku ini terjadi dalam kedua fungsi "manifes" dan "laten". Disfungsi sistem sosial menyebabkan perubahan masyarakat. Berubah ini terjadi saat gagasan pembaharuan masuk ke masyarakat. Oleh karena itu, difusi adalah masalah sosial yang membawa ide-ide baru ke sistem sosial dan mengubahnya. Sikap baru untuk perubahan selalu dipicu oleh masalah sosial baru yang muncul.

Koentjaraningrat (1974: 380) sering menggunakan frase "sikap mental", yang mencakup konsep sikap dan sistem nilai. Perubahan sikap cenderung sama dengan perubahan budaya karena sikap didasarkan pada orientasi nilai budaya. Dalam evolusi budaya, masyarakat berkembang dari komunitas sederhana yang memiliki hubungan yang erat dan kooperatif menjadi komunitas yang lebih besar dengan hubungan yang lebih khusus dan impersonal. Artinya, perubahan sosial membuat masyarakat lebih individual dan mengurangi sifat kemasyarakatan.

Perubahan sosial termasuk perubahan budaya. Pertukaran memungkinkan budaya untuk berkembang. Ada hubungan paradoksal antara global, lokal, tradisi, kemajuan, masa lalu, dan masa depan di sini. Revitalisasi budaya berarti bahwa prinsip atau sistem lokal harus disesuaikan dan diperbarui untuk memenuhi kebutuhan dan kondisi masyarakat modern. Ini menunjukkan bahwa sistem lokal harus dihidupkan kembali. Realitas sosial dibentuk oleh identitas individu. Setelah menjadi kuat, identitas dapat diubah melalui berbagai hubungan sosial. Identitas seperti itu sangat dipengaruhi oleh struktur sosial dan perubahan. Identitas adalah aspek penting dalam masyarakat seperti ini. Setiap orang dihadapkan pada arus perubahan identitas modern yang tidak pernah berhenti.

Ketika Oswald Spengler menjelaskan teori siklus, dia memberikan perspektif yang menarik tentang perubahan sosial. Menurut teori ini, setiap masyarakat mengikuti siklus dan para ahli tidak dapat mengontrol sepenuhnya perubahan sosial. Menurut teori ini, peradaban tidak henti-hentinya mengalami kebangkitan dan kemunduran, dan transformasi sosial tidak selalu mengarah pada kebaikan.

Jean Baudrillard (dalam Ritzer, 2011:642-643) menggambarkan kontemporer sebagai era hiper-realitas di mana yang nyata menjadi lebih kecil dan akhirnya hilang. Sekarang terjadi malapetaka yang terlihat dari simulasi kehidupan—sistem lingkaran yang tidak berujung-pangkal—dan hiperrealitas, bersama dengan ledakan segala sesuatu ke dalam lubang kelam yang tidak dapat dimengerti.

Teori kejutan budaya, juga disebut sebagai "lag budaya", bertujuan untuk menerapkan perspektif fungsional untuk menjelaskan perubahan sosial. Menurutnya, beberapa unsur masyarakat biasanya sangat cepat berubah meskipun saling berhubungan. Untuk menghindari ketinggalan, bagian lain tidak bergerak secepat itu. Ketinggalan ini menyebabkan perbedaan sosial dan budaya antara bagian yang berubah dengan cepat dan lambat. Kejutan sosial dan budaya terjadi karena ketidaksesuaian ini. Ogburn menyatakan bahwa budaya nonmaterial, termasuk kepercayaan, nilai, dan norma yang mengatur kehidupan sehari-hari, biasanya berkembang lebih cepat daripada teknologi. Oleh karena itu, dia

berpendapat bahwa kemajuan teknologi sering menyebabkan perilaku baru, yang menyebabkan kejutan budaya.

### **1.3. Masalah Penelitian**

Mengubah paradigma penyelenggaraan pemerintahan daerah membutuhkan banyak perubahan. Dengan perubahan ini, pemerintahan daerah tidak lagi berada di bawah komando sentral. Sebaliknya, pemerintahan regional dan lokal semakin desentralisasi. Dengan demikian, pemerintah kabupaten dan kota memiliki hak, kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang untuk menjalankan administrasi publik dengan cara yang sesuai dengan kepentingan masyarakat dan masyarakat. Pemerintah Kabupaten Banggai Laut menghadapi masalah ini, terutama di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSMD). Oleh karena itu, subjek penelitian ini terdiri dari sejumlah pertanyaan penelitian berikut:

- 1) Bagaimana nilai-nilai budaya memengaruhi kinerja organisasi Kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut?
- 2) Bagaimana pola hubungan antar pegawai dengan struktur kerja organisasi Kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Studi ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut. Khususnya, penelitian ini bertujuan untuk (1) menyelidiki dan menganalisis bagaimana nilai-nilai budaya memengaruhi kinerja organisasi Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut; dan (2) untuk menyelidiki dan menganalisis bagaimana pola hubungan antar pegawai (aktor) dan struktur kerja organisasi Kantor BKPSMD Kabupaten Banggai Laut.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Penelitian memiliki manfaat yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia dan kemajuan masyarakat, di antaranya:

- 1) Penelitian akademik memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah budaya yang ada dalam struktur pemerintahan Kabupaten Banggai Laut. Terutama dalam bidang antropologi, penelitian dapat menemukan hal-hal baru dan memperluas pengetahuan sebelumnya.
- 2) Secara umum, penelitian dapat berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan yang berbasis bukti, di mana penelitian memberikan bukti yang dapat digunakan untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam berbagai bidang, khususnya budaya organisasi.

## **BAB II**

### **METODE PENELITIAN**

#### **2.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan kebudayaan birokrasi pemerintah Kabupaten Banggai Laut dalam menciptakan kinerja organisasi. Penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial melalui data non-numerik, dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Ciri-ciri penelitian kualitatif bersifat eksploratif, menggunakan metode interpretatif, data dikumpulkan secara naturalistik, menekankan konteks, mendalam, tidak generalisasi, dan analisis dilakukan melalui interpretasi terhadap pola, tema, dan makna yang ditemukan (Moeleong, 2006:6).

#### **2.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut sebagai penerapan disiplin dan kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah. Secara metodologi alasan memilih lokasi penelitian ini karena saya peneliti bekerja dalam kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut, yang keseharian memahami dan mengambil peran dalam organisasi kantor lokasi penelitian. Penelitian dilaksanakan pada 10 Juli - 17 Oktober 2024.

#### **2.3. Informan Penelitian**

Adapun Informan dari penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam budaya organisasi di Kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut. Informan tersebut adalah Bupati sebagai pembina kepegawaian, Sekda, Kepala Badan, dan beberapa pegawai dalam lingkup Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut.

**Tabel 1 Daftar Informan Penelitian**

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pekerjaan
1.	Firdaus Bukamo	48	Laki-laki	Staf BKPSMD
2.	Hasania Gani	41	Perempuan	Staf BKPSMD
3.	Rablin Lidjo	43	Laki-laki	Staf BKPSMD
4.	Marhana Badilao	44	Perempuan	Staf BKPSMD
5.	Faisal A	46	Laki-laki	Staf BKPSMD
6.	Rizart D	40	Laki-laki	Staf BKPSMD
7.	Budhi Kurniawati	42	Laki-laki	Staf BKPSMD
8.	Gazali B	47	Laki-laki	Staf BKPSMD
9.	Nurmiyati Indaa	46	Perempuan	Staf BKPSMD
10.	Nuriati R	33	Perempuan	Staf BKPSMD

Sumber: Data Penelitian, 2024

#### **2.4. Sumber Data**

Sumber data berupa data primer, adalah data dari objek yang akan diteliti yaitu informan dan keadaan di lokasi penelitian. Sumber data lain adalah data sekunder berupa jurnal dan dokumen-dokumen dari instansi terkait.

#### **2.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di lakukan meliputi: *Pertama*, terlibat langsung dalam seluruh rangkaian kegiatan yang diteliti melalui observasi atau pengamatan berpartisipasi (*participating observation*) seperti pertemuan atau dengan aktor-aktor yang terlibat dalam budaya organisasi di Kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut. Mendokumentasikan aktifitas melalui kamera dan foto. Melakukan wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan menyusun pedoman wawancara. Tema-tema wawancara seperti bentuk-bentuk atau aktifitas yang dilakukan dalam upaya menciptakan keamanan dan ketertiban, aspek kelembagaan dan fungsi masing-masing, serta partisipasi masyarakat.

#### **2.6. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini melalui tahapan-tahapan penelitian sebagai berikut; Pertama, Merapikan data-data penelitian baik yang berupa transkrip wawancara, dokumentasi foto atau video, dan catatan-catatan kecil dari hasil observasi di lapangan; Kedua, melakukan *coding data* secara keseluruhan terhadap data dasar yang telah diperoleh di lapangan; Ketiga, Melakukan analisis data dari hasil *coding data* yang telah dilakukan sebelumnya; Keempat, hasil analisis dibuatkan tema berdasarkan pertanyaan penelitian yang hendak di jawab; dan Kelima, menulis laporan penelitian secara deskriptif, naratif, dan holistik.

#### **2.7. Etika Penelitian**

Sebelum dilakukan penelitian maka dilakukan proses perizinan dari kampus ke pemerintah daerah Banggai Laut, dan ditujukan ke Kantor Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSMD) Kabupaten Banggai Laut. Penelitian dilakukan melibatkan informan dari pimpinan dan staf BKPSMD, terlebih dahulu meminta kesediaan mereka untuk wawancara. Disepakati bahwa nama informan akan disingkat saja dalam penulisan penelitian ini. Informan juga menyetujui untuk dilakukan perekaman wawancara tersebut.