

Budaya organisasi pelaksana harian badan narkotika nasional = Organization culture of daily executor of national narcotic board (BNN)

F. A. Purwoko, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109768&lokasi=lokal>

Abstrak

Kompleksitas tugas Pelaksana Harian Badan Narkotika Nasional yaitu Pelaksanaan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) membutuhkan pengelolaan organisasi yang efektif. Salah satu unsur penting dalam pengelolaan organisasi yang efektif adalah budaya organisasi. Oleh karena itu diperlukan pengembangan budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi Pelaksana Harian Badan Narkotika Nasional.

Tesis ini berupaya untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi yang sesuai untuk dikembangkan pada Pelaksana Harian Badan Narkotika Nasional menggunakan kerangka berpikir Competing Values Framework. (Cameron & Quint, 1999) yang bertujuan untuk mengidentifikasi budaya aktual serta menemukan budaya yang ideal. Berdasarkan hasil identifikasi budaya aktual dan ideal dilakukan analisis kesenjangan dan kemudian merumuskan langkah-langkah intervensi terhadap perubahan budaya.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner dan informasi dan kegiatan Diskusi Kelompok Terarah (Focus Group Discussion), diperoleh temuan bahwa budaya yang dominan berkembang di kelima unit kerja Pelaksana Harian BNN adalah budaya Hierarki yang bertujuan untuk menjaga stabilitas dan bersifat formal, sedangkan budaya yang memiliki nilai fleksibilitas yaitu budaya Clan dan Adhocracy belum banyak dimiliki. Temuan lainnya adalah bahwa nilai-nilai budaya fleksibilitas dibutuhkan oleh organisasi Pelaksana Harian BNN, sehingga dibutuhkan pengembangan nilai-nilai budaya yang mengandung nilai fleksibilitas. Nilai budaya Clan perlu ditingkatkan oleh unit kerja Sekretariatn, Pusat Dukungan Pencegahan, Pusat Dukungan Penegakan Hukum dan Pusat Penelitian, Pengembangan dan Informatika. Pengembangan budaya Adhocracy dibutuhkan oleh kelima unit kerja Lakhar BNN. Pengembangan nilai-nilai budaya Market hanya dibutuhkan oleh unit kerja Pusat Penelitian, Pengembangan dan informatika.

Berdasarkan kesimpulan diperlukannya pengembangan ketiga nilai budaya yaitu nilai budaya Clan, Adhocracy dan Market, maka dibutuhkan langkah-langkah intervensi perubahan terhadap budaya yang ada saat ini.

Prevention and demolition of the mis-use and dark distribution of Narcotics ((P4GN) have been the main duty of Organization Culture Of Daily Executor Of National Narcotics Board (Lakhar BNN). Realized that this duty is complex, effective organization management is needed. One of the essential component is organizational culture, therefore needs organizational culture development to support duty execution and function.

The objective of this theses is to analyze how the culture of the organization which is expected to support the organization effectiveness using Competing Values Framework (Cameron & Quinn, 1999) which aim to

identify actual culture and find expected culture. Based on the identification of the actual culture and expected culture, and then try to formulate intervention steps to conduct changes.

The research found that the dominant culture which is developed in the five units is Hierarchy culture, which is aimed to develop stability and formality values. The cultures those have flexibility values such as Clan Culture and Adhocracy Culture have not rooted at Lakhar BNN Culture. Research also found that the flexibility value is needed and expected to be developed at Lakhar BNN, therefore there is a need to develop this value. The Clan culture needs to be developed by Secretary unit, Center for Prevention Support, Center for Law Enforcement Support, and Center for Research, Development and Information. The improvement for the Adhocracy culture is needed by all the five units. The improvement of the Market Culture is needed only by the Center for Research, Development and Information.

Based on the conclusion, Lakhar BNN needs to develop the three culture values, those are Clan, Adhocracy, and Market Culture, therefore intervention steps are needed for the changes of the current culture.