

UNIVERSITY OF INDONESIA  
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE  
POSTGRADUATE PROGRAM  
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAMME  
MAJOR IN PUBLIK POLICY ADMINISTRATION

## ABSTRACT

Andri Ferly  
0606017385

THE ORGANIZATION CULTURE DEVELOPMENT INCREASING THE QUALITY OF OFFICERS DISCIPLINARY IN THE TANGERANG CLASIFICATION IIA FOR YOUNGER INSTITUTE OF CORECTIONAL FOR ORGANIZATION'S EFFECTIVITY

Xi + 102 pages + 12 tables + 9 picture + 14 Attachments.

Bibliography : 40 literature books, 7 Government Rules, 2 Web sites, 1 articles, (1980-2008)

Institut of correctional should has officers with high disciplinary and responsibility closes to organizational effectivity. Crisis that appeals in institute of correctional is officer's disciplinary crisis which related to the institute of correctional's main culture. One of them happens in Tangerang Classification IIA for Younger Institute Of Correctional that possible to effect the organizational culture development. The changes of organizational culture could be happen because of one or another crisis. This thing force organization to develop the same way with the development cycle ( Dyer in Pabundu Tika, 2006:97)

Another situation and condition that can make crisis is over capacity problem. In Institute of Correctional, this kind of situation is very risky to cause indisciplinary act. In disciplinary guel, Tangerang Classification IIA for Younger Institute of Correctional had been punishing 12 officer who are conducted in making indisciplinary act.

Besides, There is one officer who is suspected as a part of a drug dealing network. Therefore, organizational culture development much more needed by Tangerang Classification IIA For Younger Institute Of Correctional to fulfil the needs having a high discipline and professional officer. It needs to anticipate the possibilities making indisciplinary act in the future.

This Tesis, is using a descriptive-qualitative research. In order to supply more information of object's research concrete condition and relating variables to get a description of the organizational culture development in increasing the quality of officer's disciplinary in the Tangerang Classification II A for Younger Institute of Correctional for organization's effectivity.

In this research, it is found that there is guidances to control the officer attitude while doing their job. It is called "Catur Tertib" (The Letter of Indonesian Republic Justice and Law Ministry No. 05.01-1984). besides, Sinamo (2002:39) is giving "eight working etich" as a "Catur Tertib" supporting system. Tangerang Classification IIA for Younger Institute Of Correctional's officers is expected to understand and use these two guidances while doing their jobs. But in to reality, there is empirically gap between what should be done (das Sollen) and what is done (das sein). It is proved by so many indisciplinary act made by the offier. Therefore, it can be concluded whether Tangerang Classification IIA for Younger Institute Of Correctional need an organizational culture development to optimize the working culture. (the organizational culture development in creasing the quality of officer's disciplinary in the Tangerang classification IIA for younger institute of correctional for organization's effectivity can be done by helding a routine continuously educational program and training. This activity is expected as a media for the officer to remind them selves what should and could be done and what is shouldn't and couldn't be done.

Because of there are resistances in the organizational culture development in creasing the quality of officer's disciplinary in the Tangerang classification IIA for younger institute of correctional for organization's effectivity, it is recommended to anticipate the main problems, such as : minimize the overcapacity possibility, recruit new professional and high discipline officers, give all officers the same chances to attend educational program and training, socialize the importance of organizational culture development, and last but not least is socialize the importance and the benefits of attending the educational program and training.

The most importang things to support the organizational culture development plan is maintaining the trust between the officer and the officer's management in Tangerang Classification IIA For Younger Institute Of Correctional and also optimize the budget in developing human resources the officers.

UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI KEBIJAKAN PUBLIK

## ABSTRAK

Andri Ferly  
0606017385

PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KUALITAS DISIPLIN PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIA PEMUDA TANGERANG UNTUK EFEKTIFITAS ORGANISASI.

x + 102 Halaman + 12 Tabel + 9 Gambar + 14 Lampiran

Daftar Pustaka : 40 buku literatur, 7 Peraturan Perundangan Pemerintah, 2 media elektronik , 1 artikel (1980-2008)

Lembaga Pemasyarakatan harus memiliki petugas-petugas yang merupakan Sumber Daya Manusia yang berdisiplin tinggi dan memiliki rasa keterkaitan serta tanggung jawab yang erat dengan efektifitas organisasinya. Krisis yang terjadi pada Lapas di Indonesia adalah krisis kedisiplinan petugas Lapas yang sangat terkait dengan budaya kerja Lapas. Terkait dengan hal tersebut Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Pemuda Tangerang merupakan salah satu Lapas di Indonesia yang pernah mengalami krisis kedisiplinan yang sangat memungkinkan sekali untuk mengadakan perubahan dan pengembangan budaya organisasi. Perubahan budaya organisasi bisa terjadi karena dipicu oleh krisis tertentu, hal ini memaksa organisasi untuk berkembang sejalan dengan siklus perkembangannya (Dyer dalam Pabundu Tika, 2006:97).

Situasi dan kondisi krisis yang lainnya adalah padatnya penghuni di Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang atau dapat dikatakan sebagai situasi over kapasitas, dimana hal ini akan beresiko memperbesar peluang terjadinya pelanggaran disiplin. Dalam hal kedisiplinan, Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang dari tahun 2007 sampai pada saat ini telah menjatuhkan hukuman disiplin kepada 12 orang petugas yang telah melakukan pelanggaran disiplin. Selain itu terdapat seorang Petugas Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang yang sampai pada saat ini sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin karena menjadi tersangka terlibat dalam pengedaran narkoba yang terjadi pada bulan Desember 2007 ([www.radarbanten.com](http://www.radarbanten.com)). Oleh karena itu pengembangan budaya organisasi sangat diperlukan bagi Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang untuk memenuhi kebutuhan akan petugas yang profesional yang memiliki kedisiplinan yang tinggi serta mengantisipasi peluang terjadinya pelanggaran disiplin di masa yang akan datang untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Dalam penulisan tesis ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian diskriptif. Pendekatan ini dipilih

untuk berusaha menggali lebih dalam mencoba memberikan gambaran kondisi konkrit dari obyek penelitian dan menghubungkan variable-variabel dan selanjutnya akan dihasilkan deskripsi tentang Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Disiplin Petugas Di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Pemuda Tangerang Untuk Efektifitas Organisasi.

Dalam penelitian ini ditemukan penerapan budaya kerja tertib dalam bekerja kepada para petugas Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang yang disosialisasikan dengan nama Catur Tertib yang tertera dalam Surat Edaran Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : 05.01 Tahun 1984. Selain itu terdapat juga delapan etos kerja yang diungkapkan oleh Sinamo (2002:39) dijadikan sebagai pendukung catur tertib. Kedua hal tersebut diharapkan dapat dihayati oleh seluruh petugas Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang sebagai pedoman dalam bertugas. Akan tetapi secara empirik di Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang masih terjadi *gap* yang jauh antara yang seharusnya (*das sollen*) yang menjadi indikator keberhasilan dengan kenyataannya (*das sein*). Bahkan selain itu terdapatnya pelanggaran-pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh petugas. Dengan demikian hal ini dapat disimpulkan bahwa Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang memerlukan pengembangan budaya organisasi untuk mengoptimalkan keefektifan budaya kerja yang ada. Pengembangan Budaya Organisasi terutama Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Petugas Di Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang dapat dilakukan dengan mengadakan program pendidikan dan latihan bagi petugas Lapas yang dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan yang bertujuan untuk mensosialisasikan pandangan bahwa memperluas wawasan dan pengetahuan perlu terus-menerus ditingkatkan karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai sarana untuk lebih menghayati nilai-nilai disiplin yang sudah sepatutnya menjadi nilai-nilai utama yang menjadi bagian penting dari budaya kerja, Oleh karena itu pengadaan program pendidikan dan latihan ini diharapkan menjadi budaya Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang sebagai budaya untuk terus belajar dan berlatih bagi petugasnya agar menjadi petugas yang memiliki disiplin dalam bekerja.

Selain itu terdapat Hambatan-Hambatan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi dan Efektifitas Budaya Kerja Yang Telah Diterapkan di Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang, Oleh karena itu disarankan untuk mengantisipasi permasalahan yang ada seperti terjadinya over kapasitas di Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang, adalah dengan cara melakukan penambahan atau perekrutan petugas-petugas yang baru, selain itu perlu juga memperluas mekanisme dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan, perlunya mengadakan sosialisasi tentang pentingnya pengembangan budaya organisasi, serta lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang perlu juga memperluas Informasi mengenai peluang pendidikan dan pelatihan. Di samping itu, menghilangkan adanya penilaian terhadap faktor kedekatan dengan pimpinan untuk menjaga kepercayaan petugas Lapas terhadap manajemen kepegawaian Lapas Kelas IIA Pemuda Tangerang dan mengoptimalkan anggaran pada pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak kalah penting untuk mendukung berjalannya rencana pengembangan budaya organisasi dan penerapan budaya kerja.