

BAB V

P E N U T U P

A. Simpulan

- a. Dalam pelaksanaan tugasnya Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang menerapkan budaya kerja tertib dalam bekerja yang disosialisasikan dengan nama Catur Tertib, yaitu : Tertib Disiplin Kerja, Tertib Administrasi, Tertib Perkantoran, Tertib Rumah Tangga. Selain itu terdapat juga delapan etos kerja yang dijadikan sebagai pendukung catur tertib. Keduanya diharapkan dapat dihayati oleh seluruh petugas Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang sebagai pedoman dalam bertugas, untuk itu tulisan mengenai Catur Tertib dan Delapan Etos Kerja ini dibuat dengan tulisan yang besar dan dipajang didekat pintu masuk sebagai suatu artefak yang selalu dapat terlihat ketika petugas masuk kerja maupun pulang kerja sehingga selalu diingat sebagai tuntunan dalam bekerja.

Akan tetapi secara empirik di Lapas Klas 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. Keadaan ini menggambarkan penerapan budaya kerja di Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang belum terlaksana secara efektif. Dengan demikian hal ini dapat disimpulkan bahwa Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang memerlukan pengembangan budaya organisasi untuk mengoptimalkan keefektifan budaya kerja yang ada.

- b. Pengembangan Budaya Organisasi terutama Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Petugas Di Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang dilakukan dengan mengadakan program pendidikan dan latihan bagi petugas Lapas, yang bertujuan untuk mensosialisasikan pandangan bahwa memperluas wawasan dan pengetahuan perlu terus-menerus ditingkatkan sebagai sarana untuk lebih menghayati nilai-nilai disiplin

yang sudah sepatutnya menjadi nilai-nilai utama yang menjadi bagian penting dari budaya kerja, sehingga kebutuhan akan peningkatan disiplin petugas sebagai upaya untuk meminimalisir peluang terjadinya pelanggaran disiplin pada masa yang akan datang dapat terpenuhi.

Akan tetapi pendidikan dan latihan yang telah dilaksanakan oleh Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang terlihat belum maksimal, oleh karena itu perlu ditekankan lagi rutinitas waktu pelaksanaannya agar tidak terlalu jauh, sehingga para petugas Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang secara merata dapat mengikutinya secara bergantian. Oleh karena itu pengadaan program pendidikan dan latihan ini diharapkan menjadi budaya Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang sebagai budaya untuk terus belajar dan berlatih bagi petugasnya agar menjadi petugas yang memiliki disiplin dalam bekerja.

c. 1. Hambatan-Hambatan Dalam Pengembangan Budaya Organisasi

- Adanya perilaku petugas yang tidak bersedia melakukan perubahan dan pengembangan budaya organisasi karena adanya kekhawatiran terhadap perubahan yang dianggap akan mengancam kenyamanan kerja yang telah ada.
- Kurangnya informasi mengenai pengembangan yang akan dilakukan atau yang sedang terjadi, sehingga menyebabkan kurang mengertinya para Petugas Lapas dalam mensikapi perubahan yang sedang berlangsung.
- Kepercayaan yang rendah petugas Lapas terhadap manajemen kepegawaian Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang yang diakibatkan oleh adanya penilaian terhadap faktor kedekatan dengan pimpinan sehingga menutup peluang petugas yang memiliki kompetensi untuk ikut berperan serta dalam pengembangan budaya organisasi.

- Tidak adanya dukungan aktif dari pejabat yang lebih tinggi dalam pengembangan budaya organisasi yang menimbulkan tidak adanya partisipasi dari semua kelompok kerja secara penuh terhadap pengembangan budaya organisasi yang telah direncanakan.
 - Keterbatasan anggaran merupakan salah satu faktor penghambat upaya pengembangan sumber daya manusia yang terdiri atas pelatihan, pendidikan, dan pengembangan secara umum sebagai sarana dan langkah awal dalam mengembangkan budaya organisasi.
2. Efektifitas Budaya Kerja Yang Telah Diterapkan :
- Efektifitas budaya kerja yang diterapkan di Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang terlihat masih belum mencapai yang diharapkan karena disebabkan berbagai hal yaitu :
- Over kapasitas penghuni Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang.
 - Belum terbentuknya kesadaran petugas Lapas tentang budaya kerja yang baik.
 - Kurangnya dukungan dari pimpinan dalam mencapai efektifitas budaya kerja yang diterapkan, dan
 - Adanya kepercayaan yang rendah petugas Lapas terhadap manajemen kepegawaian ketidak percayaan prestasi yang dinilai karena kedekatan dengan pimpinan.

A. Saran

- a. Perlunya penekanan terhadap penerapan budaya kerja dan penilaian secara berkala sehingga budaya kerja yang ada bisa diterapkan secara efektif, sebagai antisipasi terjadinya gap yang jauh antara *das sein* dan

das solen, serta kebutuhan akan pengembangan budaya organisasi dapat teridentifikasi dengan cepat.

- b. Memperluas mekanisme dan kesempatan bagi petugas Lapas untuk mengikuti pendidikan dan latihan agar pengadaan program pendidikan dan latihan ini dapat diharapkan menjadi budaya Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang sebagai budaya untuk terus belajar dan berlatih agar menjadi petugas yang berdisiplin tinggi dalam bertugas.
- c. Dalam mengantisipasi hambatan-hambatan yang ada terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan yaitu :
 1. Perlunya mengadakan sosialisasi tentang pentingnya pengembangan budaya organisasi bagi seluruh petugas agar timbul kesadaran dan kesediaan untuk menerapkan budaya kerja yang ada
 2. Perlunya mengoptimalkan dukungan dari pejabat yang lebih tinggi dalam pengembangan budaya organisasi sehingga menimbulkan partisipasi dari semua kelompok kerja secara penuh terhadap pengembangan budaya organisasi yang telah direncanakan.
 3. Perlu juga memperluas Informasi mengenai peluang pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan budaya organisasi karena hal ini sangat mendukung berjalannya rencana pengembangan budaya organisasi dan penerapan budaya kerja.
 4. Perlu menghilangkan adanya penilaian terhadap faktor kedekatan dengan pimpinan untuk menjaga kepercayaan petugas Lapas terhadap manajemen kepegawaian Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang dan mengoptimalkan anggaran pada pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung berjalannya rencana pengembangan budaya organisasi dan penerapan budaya kerja.
 5. melakukan penambahan atau perekrutan petugas-petugas yang baru untuk mengimbangi kelebihan kapasitas penghuni di Lapas Klas IIA Pemuda Tangerang sehingga budaya kerja yang ada bisa diterapkan secara efektif