

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil biasa disebut PNS, adalah aparatur negara yang memiliki peran dalam menentukan dan menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Sejak tahun 2014, Pemerintah telah mengeluarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, mengganti PNS dengan sebutan Aparatur Sipil Negara (ASN), namun pergantian sebutan PNS menjadi ASN belum digunakan oleh seluruh lembaga pemerintahan yang ada di Indonesia, termasuk di Provinsi Jawa Barat yang masih menggunakan sebutan PNS.

PNS memiliki kewajiban melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan penuh kesetiaan. Penyelenggaraan pembangunan yang dilakukan oleh PNS merupakan tujuan nasional yang diamanahkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945, oleh karena itu setiap PNS wajib melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tujuan nasional yang ingin dicapai memerlukan keseriusan dan kerja keras, untuk itu diperlukan pegawai yang jujur, setia, bermental baik, berwibawa, dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Sikap tersebut harus dimiliki dan dijaga agar berkembang menjadi budaya yang baik di dalam organisasi.

Tidak banyak orang yang menyadari bahwa pencapaian keberhasilan suatu pekerjaan berawal pada budaya organisasi. Sedang budaya organisasi itu sendiri

dimulai dari nilai-nilai adat istiadat, kebiasaan, norma, agama yang menjadi keyakinan, kemudian menjadi kebiasaan berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan individu dan kelompok. Ketika seseorang memilih untuk bekerja pada suatu organisasi, sangat perlu sekali dipahaminya budaya dan cara kerja budaya yang ada di dalam organisasi, karena pemahaman terhadap budaya organisasi akan sangat mempengaruhi pekerjaannya.

Budaya organisasi berkembang melalui kebiasaan yang ada dimana organisasi tumbuh. Tiap negara membentuk budaya dalam organisasi yang menjelaskan jati diri bangsanya. Budaya yang dimiliki suatu organisasi tentunya memiliki perbedaan dengan organisasi lainnya. Latar budaya yang berbeda dimana organisasi itu tumbuh merupakan salah satu penyebab adanya perbedaan budaya dalam organisasi. Sebagai contoh, budaya yang dianut oleh masyarakat Jepang, membentuk budaya organisasi pada negaranya, tentunya berbeda dengan budaya masyarakat Indonesia yang membentuk budaya organisasi di Indonesia. Perbedaan budaya organisasi tersebut memiliki dampak terhadap keberhasilan organisasi yang mengacu pada kompetitif bangsa.

Beberapa negara di Asia Timur seperti China, Jepang dan Korea Selatan telah memiliki budaya organisasi yang baik. Ketiga negara tersebut telah memiliki dinamika yang sangat tinggi dalam semangat kerja, karena dipengaruhi budaya negerinya. Budaya organisasi yang mampu dikembangkan pada ketiga negara tersebut, terbentuk dari kesadaran yang melekat pada tiap individu dan terus dibawa pada kehidupan sosial berorganisasi. Selanjutnya, pembentukan budaya organisasi pada negara-negara tersebut akan dibahas secara singkat.

Negara China menganut nilai-nilai budaya serta norma dalam keluarga yang menjiwai semangat kerja dan sangat dijunjung tinggi, sehingga berhasil menerapkan semangat kerja yang tinggi, menjadi pekerja yang ulet, berdedikasi tinggi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan sekitarnya. Nilai-nilai ini menjadi pola berperilaku dalam keseharian hidup.

Sejak dulu kala, dalam Budaya China telah tertanam sikap yang dihayati oleh tiap individu di dalam rumah, seperti:

1. Kewajiban menjunjung tinggi nama keluarga dan bangsa;
2. Menerima disiplin kerja;
3. Ketakutan jika berada dalam suasana tidak nyaman (*fear of insecurity*) memasuki masa depan;
4. Orientasi mengelompok, awalnya fungsional dan dengan kemajuan sarana komunikasi, termasuk teknologi informasi, menjadi lintas fungsional;
5. Menumbuhkan jaringan kerja yang saling mendukung dan saling menguntungkan atas dasar saling percaya dengan menjunjung tinggi tata krama dan etika. Berprestasi dulu, kemudian baru penghargaan menyusul.

Sikap tersebut dikenal sebagai sikap luhur yang melekat dan dihayati oleh masyarakat, kemudian dilaksanakan ke dalam organisasi yang menciptakan budaya organisasi dengan etos kerja tinggi. Etos kerja tinggi yang dilakukan secara tekun dan berkesinambungan membuahkan hasil yang baik.

Sejak 1980-an, pemerintah China, mulai membuka diri dengan kebijakan terbuka dan reformasi (*gaige kaifang*). Pemerintah China bersama rakyatnya mulai mengejar ketinggalan dengan cara bekerja keras, demi peningkatan penghidupan dan derajat sosial (*social esteem*), dan bekerja dalam semangat berkelompok (*group orientation*), yang hasilnya dapat dilihat saat ini negara China telah menjadi negara industri yang produktif dengan rakyat yang mandiri.

Negara Jepang, masyarakatnya memiliki semangat *makoto* (bersungguh-sungguh) dengan menjunjung tinggi kemurnian batin dan motivasi, serta menolak adanya tujuan berkarya semata-mata demi menonjolkan kepentingan diri sendiri, yang dikenal bermental *samurai*. Sikap seorang *samurai* adalah selalu berhati-hati, memperhitungkan dahulu segala sesuatu dengan cermat, kemudian melakukannya dengan kesungguhan hati, dan pantang menyerah sebelum mencapai tujuannya.

Karakter menonjol yang dimiliki masyarakat Jepang, dan telah menjadi sumber keunggulannya, adalah tertanamnya filosofi kerja *kaizen*. Filosofi *kaizen* adalah menanamkan perilaku untuk selalu melakukan perbaikan yang tidak pernah berakhir, dan telah mendarah daging sebagai cara hidup di kalangan masyarakat, pebisnis dan pemerintahnya. Kesadaran bahwa setiap hari adalah tantangan baru, menjadikan pemerintah dan masyarakatnya selalu melakukan perbaikan untuk perubahan yang lebih baik. Ajaran yang ditanamkan *kaizen* merupakan anjuran yang memotivasi masyarakat untuk tidak berdiam diri, selalu berinovasi karena pembangunan terus berlanjut. Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Setiap hari harus dimulai dengan perbaikan dari hal-hal kecil yang sangat penting bagi

keberhasilan jangka panjang, karena usaha kecil tidak akan menjadi besar jika tidak dilakukan sesering mungkin.

Pemahaman kaizen bukan saja sebagai suatu sistem kerja yang telah menjadi bagian dalam manajemen Jepang, tetapi sudah merupakan budaya kerja yang mengakar bahkan telah menjadi falsafah hidup yang bersumber dari budaya leluhur dan terbukti mampu mengantarkan masyarakatnya menjadi masyarakat dengan peradaban modern yang berbasis nilai budaya luhur.

Jika negara China memegang lima prinsip dasar yang harus dihayati dalam hidup, maka masyarakat Jepang mengenal lima konsep dasar kaizen dikenal dengan 5S, yaitu ; *seiri* (ringkas), *seiton* (rapi), *seiso* (resik), *seiketsu* (rawat), dan *setsuke* (rajin). Konsep 5S merupakan konsep yang sederhana, namun memiliki kekuatan dalam mendidik perilaku masyarakat. Konsep 5S ini merupakan suatu pendekatan yang berorientasi pada pendekatan manusia untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan dan membuat budaya organisasi menjadi lebih baik.

Negara Korea Selatan memiliki semangat atau etos kerja yang unik, yang disebut *hahn*. Semangat kerja *hahn* mengungkapkan daya psikologis (*psychic force*). Boye De Monte (16 Juni 2016 : 15.00), mengatakan bahwa "***hahn* merupakan suatu energi yang menggerakkan hasrat berpendidikan, bekerja dengan tekad tidak kenal menyerah (*boldness*), berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan, memiliki disiplin tinggi.**" Meskipun mencurahkan dana dan daya serta waktu, tetap mengorbankan diri untuk peningkatan mutu kehidupan dan penghidupan keluarga dan negara. Masyarakat Korea Selatan masih memegang teguh nilai-nilai dalam keluarga, seperti menjaga keharmonian, menjaga etika,

bersikap jujur, memegang janji dan menghargai waktu pihak ketiga. Semangat kerja *hahn* disatukan dengan etika, kejujuran, dan nilai-nilai dalam keluarga menjadi dasar dalam pembentukan budaya berorganisasi bangsa Korea.

China, Jepang, maupun Korea Selatan masing-masing memiliki ciri budaya yang unik dan telah berhasil diterapkan dalam kehidupan berorganisasi. Meski memiliki perbedaan dalam budaya, akan tetapi ketiga negara tersebut memiliki kesamaan dalam hal disiplin dan kerja keras yang tidak kenal menyerah. Sikap ini dibawa oleh tiap individu ke dalam organisasi, sehingga menciptakan budaya organisasi yang sangat baik. Kekuatan budaya organisasi yang dimiliki oleh negara-negara tersebut mampu membawa negaranya keluar menjadi negara yang sangat maju dalam banyak hal, terutama pada perindustrian. Bagaimana dengan budaya organisasi negara Indonesia yang dikenal kaya dengan budayanya?

Indonesia memiliki beragam budaya daerah yang dapat dikembangkan sebagai budaya organisasi. Keanekaragaman budaya ini mewarnai pola perilaku individu dimana organisasi berdiri. Sejak lama Indonesia telah memiliki organisasi dengan budaya kerajaan, yang berbentuk dominasi patrimonial dimana jabatan dan perilaku dalam keseluruhan hierarki lebih didasarkan pada hubungan pribadi dan hubungan *patron-client relationship*. Ciri dari organisasi patrimonial adalah memberikan kedudukan tertinggi pada penguasa, berdasarkan tradisi. Orang-orang terdekat penguasa memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu sesuai keinginan penguasa, sehingga terjadi upaya "menjilat", yang masih membudaya hingga saat ini.

Sejak bergulirnya reformasi, organisasi pemerintah mulai berbenah diri untuk menjadikan organisasinya sebagai birokrasi yang legal-rasional dalam mengupayakan perubahan pada budaya organisasi. Akan tetapi hingga saat ini usaha tersebut masih belum menunjukkan hasil seperti yang diinginkan masyarakat. Budaya organisasi yang telah terbentuk saat ini adalah atas hubungan yang sangat terbatas antara kepentingan publik dengan kepentingan individu, dan pada kenyataannya terlihat memiliki kecenderungan pada kepentingan individu. Oleh karena itu keinginan untuk perubahan pada budaya organisasi mengalami keterlambatan. Selain saratnya akan kepentingan individu, keterlambatan keberhasilan ini juga disebabkan oleh perilaku pegawai yang belum siap menerima perubahan, masih mementingkan diri sendiri, kurang bertanggung jawab, belum bekerja secara optimal, enggan mengambil resiko dalam bekerja, dan sebagainya. Abdul Hamid Tome (2012 : 133) mengatakan, **"birokrasi sebagai sebuah organisasi kualitas kerjanya rendah, biaya mahal dan boros, miskin informasi dan lebih mementingkan diri sendiri."**

Sedangkan bukti empiris yang dilansir oleh bppk.kemenkeu.go.id menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintah belum optimal, meski telah dilakukan remunerasi. Pernyataan tersebut merujuk pada keengganan para pejabat pemerintah yang ditunjuk sebagai pejabat pengelola keuangan dan panitia pengadaan barang/jasa, karena takut kepada KPK atau pada aparat pemeriksa lainnya. Masalah lain yang menyebabkan keterlambatan perubahan budaya organisasi, adalah perilaku pegawai yang belum siap menerima perubahan, tidak melihat urgensi perubahan, tidak punya visi, kurang implementatif dan tidak

melihat tantangan dan tuntutan baru. Pegawai tingkat menengah kebawah tidak memiliki inovasi, senang status quo, tidak profesional dan lain sebagainya. Sementara di tingkat eselon menengah, masing-masing tidak berani mengambil resiko dan saling melempar tanggung jawab.

Dezonda R. Pattipawae, mengatakan bahwa ketidakberhasilan dalam mengembangkan budaya organisasi di Indonesia disebabkan oleh kebijakan dari atas ke bawah yang bersifat indoktrin, masih terpola dengan kebiasaan lama sehingga upaya perubahan hanya dilakukan setengah hati yang tidak menghasilkan apapun.

Pernyataan-pernyataan tersebut merupakan sebagian kecil dari temuan-temuan penelitian yang telah dilakukan di beberapa organisasi pemerintah. Kinerja organisasi pemerintah belum berhasil mencapai sasaran yang dituju karena masih membudayanya perilaku pegawai yang menginginkan dan melakukan kebiasaan-kebiasaan lama yang kurang baik.

Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang menggunakan organisasi pemerintah sebagai wadah untuk melaksanakan pelayanan terhadap kepentingan masyarakat. Munculnya organisasi Pemerintahan Jawa Barat, merupakan perpanjangan tangan pemerintah di atasnya (pemerintahan pusat). Secara otomatis budaya yang tertanam pada organisasi di Provinsi Jawa Barat mengikuti pola yang berlaku dari organisasi induknya. Meskipun keberadaan organisasi Pemerintah Jawa Barat dan Pemerintah Pusat tidak berada di tempat yang sama, penanaman indoktrin yang telah terjadi sejak lama, menjadi sebab tertanamnya budaya yang mengakar sehingga sulit untuk diubah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil

penelitian Endang Abdullah, yang meneliti tentang, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan Formal, Motif, dan Kreatifitas terhadap Kinerja Pejabat Birokrasi" (Studi Terhadap Pejabat Eselon II di Provinsi Jawa Barat), yang mengatakan bahwa:

"Budaya organisasi Pemerintah Jawa Barat terserang penyakit feodalisme yang sudah mengakar dan kronis, karena diwariskan sejak jaman kerajaan masa lalu, dilanjutkan oleh kaum penjajah dan terus berlanjut sampai dengan saat ini."

Pernyataan yang ditulis oleh Endang tersebut menunjukkan bahwa keberadaan organisasi di Provinsi Jawa Barat masih melakukan kegiatan yang berasaskan pada budaya organisasi masa lalu. Penanaman indoktrin dapat diartikan bahwa budaya organisasi mendapat pengaruh kuat dari pemikiran para pendiri organisasi.

Selain penanaman indoktrin, budaya organisasi Provinsi Jawa Barat juga dipengaruhi oleh nilai-nilai yang ada di luar organisasi. Penelitian Dede Mariana, tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Pejabat Publik" (Studi Pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat), menyatakan bahwa :

"Budaya Organisasi yang melekat di Provinsi Jawa Barat berpengaruh terhadap perilaku pejabat publik secara signifikan. Artinya, kondisi budaya organisasi pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat dibentuk oleh nilai-nilai baru berasal dari luar lingkungan birokrasi, yang mengakibatkan perilaku pejabat publik pada Pemerintah Jawa Barat cenderung mengarah pada perilaku yang tidak diharapkan, sebagaimana diindikasikan dari banyaknya perilaku yang mengarah pada ritualisme, kejahatan kerah putih, penyuapan dan menerima suap. Kondisi ini terbentuk dipengaruhi oleh faktor-faktor nilai dan norma kolektif yang membentuk budaya organisasi serta faktor-faktor kontrol sosial dan situasi anomie yang menentukan perilaku pejabat publik."

Faktor eksternal organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap perubahan perilaku. Oleh karena itu, nilai-nilai luhur sangat diperlukan untuk mengimbangi perubahan-perubahan yang sangat cepat terjadi disekitar organisasi, agar tidak terjadi pergeseran perilaku kearah yang tidak diinginkan.

Pelaksanaan pelayanan pubik di Provinsi se-Jawa Barat, tidak dilakukan sendiri oleh Pemerintahan Provinsi, akan tetapi dibantu oleh beberapa kabupaten/kota yang telah mendapatkan kewenangan sebagai daerah otonomi. Pemberian otonomi kepada daerah ini dimaksudkan agar alur pelayanan lebih cepat dan lebih mudah didapatkan masyarakat. Salah satu kabupaten/kota yang diberi mandat untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat adalah Pemerintahan Kota Bandung.

Kota Bandung memiliki luas wilayah 16.731 hektar, yang terbagi atas 30 Kecamatan, 151 Kelurahan, 1.561 Rukun Warga, dan 9.691 Rukun Tetangga. Pelaksanaan tugas Pemerintahan Kota Bandung dipimpin oleh seorang Wali Kota dan Wakil Wali Kota, yang dibantu oleh Sekretaris Daerah. Sekretaris Daerah membawahi 3 Asisten Sekretaris Daerah, 17 Kepala Dinas, 6 Kepala Badan, 8 Kepala Bagian, 1 Kepala Kantor, 4 Perusahaan Daerah, 1 Inspektorat, dan 1 Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (data tahun 2012, ppid.bandung.go.id).

Sebagaimana organisasi-organisasi pemerintah yang ada di Jawa Barat, Kota Bandung juga memiliki budaya yang tidak jauh berbeda dengan kabupaten lainnya. Budaya organisasi yang tercipta di Kota Bandung juga merupakan perpanjangan tangan pemerintah pemerintahan pusat, yang awalnya menanamkan indoktrin terhadap pemerintah daerah, sehingga tidak bisa dipungkiri jika budaya

organisasi yang tumbuh di Pemerintahan Kota Bandung merupakan budaya yang sama dengan organisasi-organisasi pemerintahan lainnya. Akan tetapi, saat ini Pemerintah Kota Bandung telah membuka diri dalam menerima kritikan masyarakat yang menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik dari pemerintah. Oleh karena itu, Pemerintah Kota Bandung menyusun rencana kerja yang digunakan sebagai komitmen dan pedoman pencapaian tujuan kerja yang disebut Rencana Strategis (Renstra).

Renstra Pemerintah Kota Bandung berisi Visi ke depan (2014-2018) yaitu, "Terwujudnya Kota Bandung Yang Unggul, Nyaman dan Sejahtera." Visi tersebut memuat tiga tujuan, yaitu : 1) Unggul, ingin menjadikan Kota Bandung menjadi kota terbaik dan terdepan sebagai contoh bagi daerah lain; 2) Nyaman, menciptakan kondisi kualitas lingkungan terpelihara dengan baik, serta dapat memberikan kesegaran dan kesejukan bagi penghuninya; 3) Sejahtera, mengarahkan semua pembangunan kota pada pemenuhan kebutuhan lahir dan batin warganya. Visi tersebut kemudian didukung oleh Misi, yaitu : 1) Mewujudkan Bandung nyaman melalui perencanaan tata ruang, pembangunan infrastruktur serta pengendalian pemanfaatan ruang yang berkualitas dan berwawasan lingkungan; 2) Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani; 3) Membangun masyarakat yang mandiri, berkualitas, dan berdaya saing; dan, 4) Membangun perekonomian yang kokoh, maju dan berkeadilan.

Visi dan Misi yang telah dicanangkan oleh Pemerintahan Kota Bandung, merupakan keinginan yang besar untuk menciptakan Kota Bandung yang nyaman.

Upaya yang ingin dicapai tersebut merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh Dinas Penataan Ruang.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung, Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah dibidang pekerjaan umum, penataan ruang dan perumahan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan. Oleh karena itu Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya segera menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk menunjang terwujudnya cita-cita yang ingin dicapai Kota Bandung.

Renstra yang disusun oleh Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya, merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), sekaligus merupakan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi tugas pokok, fungsi dan lingkup tugas/wewenang Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya.

Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya, memiliki tugas mengarahkan perkembangan kota, dan meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat dengan mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Peran tersebut merupakan amanah yang harus dijalankan untuk melaksanakan pelayanan publik.

Pelayanan publik yang dilakukan oleh Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya, tidak terlepas dari peran budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan karakter yang dimiliki organisasi dalam pencapaian tujuan. Cepat atau lambatnya tujuan

dapat dicapai berhubungan dengan karakter budaya yang dilaksanakan oleh organisasi.

Pelaksanaan budaya organisasi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya masih dapat dikatakan lemah dan belum menjadi karakter organisasi. Manajemen puncak harus dengan seksama melakukan fungsinya untuk menggerakkan organisasi agar budaya organisasi menjadi kuat. Pandu Wildy Wardhana (2015: 124), mengatakan bahwa,

"Budaya organisasi harus ditingkatkan agar menjadi kuat. Budaya organisasi perlu terus digelorakan dan terus diungkapkan oleh pimpinan sehingga menjadi karakter seluruh pegawai dan menjadi darah daging pegawai dalam rangka memberikan pelayanan publik yang paripurna."

Terdapat kelemahan karakter pada pelaksanaan budaya organisasi yang menyebabkan pelayanan yang diberikan kurang optimal. Berdasarkan hasil peninjauan yang telah dilakukan di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung, telah terjadi tindakan saling melemparkan tugas antara pegawai. Selain itu didapati ketidakdisiplinan pegawai pada jam kerja, yaitu pegawai yang telat masuk kerja setelah istirahat siang. Hal tersebut menunjukkan pada rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang dapat dilihat dari indikator-indikator karakter budaya organisasi yaitu :

1. Inisiatif individu (*Individual initiative*) pegawai rendah, mengakibatkan pekerjaan tidak terpenuhi dan tanggung jawab dari tujuan organisasi tidak terpenuhi.

Contoh : keterlambatan masuk kerja setelah istirahat siang yang menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap kedisiplinan

2. Integrasi (*integration*) belum terlaksana dengan baik yang menyebabkan tidak optimalnya pekerjaan.

Contoh : dalam memberikan pelayanan terdapat saling melempar tugas antar pegawai sehingga pengguna pelayanan menjadi kebingungan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih rendah, diduga disebabkan belum efektifnya budaya organisasi yang diterapkan, sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan bukti yang lebih nyata atas permasalahan yang ada.

B. PERUMUSAN MASALAH

Melihat kondisi kerja yang ada di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya tersebut, peneliti ingin memaparkan hasil yang diperoleh di lapangan, dengan mengidentifikasi beberapa masalah dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan budaya organisasi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung?
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan budaya organisasi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung?
3. Usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan budaya organisasi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin didapatkan oleh peneliti pada penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui pelaksanaan budaya organisasi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
2. Ingin mengetahui faktor penghambat pelaksanaan budaya organisasi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
3. Ingin mengetahui usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan budaya organisasi Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

b. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian dilakukan tentunya dengan harapan memiliki kegunaan atau manfaat, baik yang bersifat akademis maupun bersifat praktis.

1) Manfaat Akademis

Dengan mengetahui budaya organisasi di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung, dapat dipelajari dimana kelebihan dan kekurangannya sehingga dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan tentang teori-teori dibidang budaya organisasi, terutama bagi yang berkecimpung dibidang administrasi dan manajemen.

2) Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pengambil kebijakan di daerah maupun kota mengenai aspek-aspek yang berhubungan dengan budaya organisasi.

D. LOKASI DAN LAMANYA PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung
Jalan Cianjur No. 34 Bandung. Telp. (022) 7217451 Fax (022) 7217451
E-mail : distarcip@bandung.go.id

b. Lamanya Penelitian

Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini tidak ditentukan,
tetapi telah dilaksanakan pada tanggal 3 Februari 2016 sampai dengan selesai.

Pelaksanaan kegiatan penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

