**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor (Disbudpar) dihadapkan pada kompleksitas perkembangan dan tantangan dalam aktivitas organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal, sehingga budaya organisasi turut membentuk, memperkuat aktivitas organisasi dalam berupaya mendorong, mewujudkan pencapaian visi misi Provinsi Jawa Barat. Adapun Visi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat (2013-2018), yakni: “Mewujudkan Jawa Barat Sebagai Pusat Budaya dan Destinasi Wisata Berkelas Dunia”.

Adanya kebijakan melalui Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2010 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Parovinsi Jawa Barat Tahun 2013-2018, maka setiap Organisasi Perangkat Perangkat Daerah (OPD) Wajib menyelaraskan dengan Rencana Strategis Organisasi perangkat Daerah (Renstra OPD) Tahun 2013-2018 baik visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai tugas dan fungsinya, secara lebih spesifik, terukur dilengkapi dengan sasaran yang hendak di capai.

Atas dasar Dinas Pariwisata dan Kebudayan Provinsi Jawa Barat di atas, maka organisasi Dinas yang ada di tingkat Kabupaten harus mampu memberikan penguatan melalui aktivitas tatakelola organisasi khususnya pada Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor sesuai dengan yang diharapkan dalam mendukung keberhasilan secara keseluruhan.

Karakteristik budaya organisasi pada Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor dapat diketahui dan dapat dilihat dari simbol, lambang (artefak) maupun perilaku organisasinya, bahkan slogan atau jargon yang ditetapkan dijadikan sebagai ciri-ciri yang menunjukkan pembeda dengan organisasi yang lainnya dan hal ini dapat diketahui dalam setiap aktivitas kegiatan yang dilaksanakan organisasi. Selain itu, terdapat unsur-unsur penunjang bagi berjalannya suatu proses kegiatan organisasi dalam rangka pelaksanaan kegiatan atau program yang telah digariskan, pada umumnya dicantumkan dalam visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi yang diperkuat dengan sumber daya organisasi yang dapat diketahui melalui perilaku pegawai yang nampak menggambarkan karakteristik budaya organisasi yang berjalan selama ini. Oleh karenanya, diperlukan penguatan internal organisasi termasuk penguatan pada sikap, perilaku dan tindakan, kebijakan serta arah tujuan yang ditetapkan organisasi yang tercermin dalam implementasi kebijakan maupun dalam merespon berbagai aktivitas internal dan eksternal organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjurdan Kabupaten Bogor.

Dinas Kebudayaan dan Pariwista Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor merupakan bagian dari Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik yang terintegrasi dalam tatakelola administrasi publik di wilayah Kabupaten. Disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yaitu;

Bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam system Negara Kesatuan Republik Indonesia;

Berkaitan arah tujuan pemerintah daerah Kabupaten Cianjurdan Kabupaten Bogor turut serta berupaya mencapai arah dan tujuan dimaksud dengan didasarkan pada tugas utama sebagai organisasi publik, adalah memberikan pelayanan kepada publik, menyusun kebijakan organisasi, termasuk layanan publik dalam kepariwisataan (*social services*) yang melekat pada peran dan fungsi organisasi. Didalam melaksanakan tugasnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor secara umum memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan daerah, kebijakan pelaksanaan dan kebijakan teknis di bidang kebudayaan dan pariwisata
2. Pelaksanaan urusan pemerintahan dan urusan umum sesuai dengan bidangnya
3. Pengelolaan milik/kekayaan daerah yang menjadi tanggung jawabnya
4. Pengawasan dan pembinaan atas pelaksanaan tugas
5. Penyampaian laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan tugas dan fungsinya kepada Bupati Cianjur.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor dalam menjalankan fungsinya diorientasikan pada visi dinas dalam wujud harapan masyarakat ke depan dan sebagai penjabaran dari visi dimaksud, dirumuskan misi Disbudpar Kabupaten Cianjurdan Kabupaten Bogor sebagai acuan untuk meningkatkan maupun pencapaian sasaran. Akan tetapi, dalam operasionalnya masih dihadapkan pada tantangan dan hambatan sehingga menjadi fenomena masalah yang mendorong organisasi Disbudpar Kabupaten Cianjurdan Kabupaten Bogor untuk membuat solusi dalam mengatasi persoalan, karena terdapat beberapa potensi daerah yang belum dapat dikembangkan dan belum dapat, diantaranya adalah :

1. Tempat rekreasi dan hiburan umum
2. Daya tarik wisata
3. Akomodasi
4. Perestoranan
5. Wisata budaya

Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor belum menunjukkan sepenuhnya berhasil, bahkan belum sepenuhnya memberikan keuntungan yang berarti bagi daerah sebagai wujud kontribusi positif dalam membangun peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) disebabkan lemahnya penguatan terhadap sikap, perilaku, komitmen, kebijakan nilai-nilai kerjasama, bahkan nilai keyakinan (*bealief*) yang di anut para pengelola, yaitu mulai dari pimpinan hingga anggota organisasi, dari birokrasi sampai dengan komponen organisasi serta aktivitas unit organisasi Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor. Dalam kaitan tersebut, peneliti meyakini bahwa persoalan tersebut merupakan persoalan yang berkaitan dengan budaya organisasi. Dalam kontek ini, Turmudzi (2013:52-53) menyatakan:

Dilihat dalam perspektif, organisasi seperti Pemerintah Daerah, maka birokrasi Pemerintah Daerah sudah seharusnya mempunyai budaya organisasi tersendiri yang bisa memberikan penguatan terhadap komponen atau unit kerja di dalamnya.

Budaya organisasi dilingkungan birokrasi Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor menjadi tanggungjawab pengelola sesuai dengan kapasitas dan unit kerja masing-masing. dalam artian, para pimpinan, pejabat, atasan harus memiliki tanggungjawab untuk menguatkan budaya organisasi dalam berbagai aktivitas organisasi termasuk ke semua lini atau unit-unit kerja yang terkait, termasuk sumber daya manusianya (SDM) sampai terwujud mempunyai rasa memiliki terhadap persoalan organisasi (*sense of belonging*) dan rasa tanggungjawab (*sense of responsibility*). Oleh karenanya budaya organisasi diharapkan dapat menjadi pedoman bagi semua elemen atau unsur-unsur organisasi dalam menjalankan aktivitas individu, kelompok, dan organisasi. Dalam kaitan ini, Turmudzi (2013:54) menyatakan:

Budaya organisasi memuat makna, adalah suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok tertentu untuk mengatasi masalah dalam hal adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang terbukti dengan cukup sahih/baik, karena itu pola dasar tersebut diwariskan kepada anggota-anggota organisasi baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memahami serta merasakan hal-hal yang berkaitan dengan masalah.

Sehubungan dengan uraian di atas bahwa budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bagian yang terpenting dari teori organisasi yang berpengaruh pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan karena organisasi merupakan suatu sistem sosial yang berada pada ruang terbuka dinamis, selalu berubah, saling mempengaruhi didalam lingkungannya mulai dari perencanaan, proses sampai dengan pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) tahun 2012-2016 Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor berdasarkan gambaran pencapaian kinerja sebagai data sekunder yang peneliti ketahui dari observasi awal yang tercantum dalam renstra tersebut diketahui bahwa capaian target kegiatan 100% tetapi berdasarkan potensi daerah yang dikelola oleh Disbudpar ada kenyataannya pencapaian kinerja yang dilakukan dalam tata kelola kebudayaan dan pariwisata baru mencapai 25%. hal ini menjadi permasalahan dan tantangan bagi Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor dalam mencapai keberhasilan organisasi sekaligus mendorong pada arah kemajuan pembangunan nasional. Dalam kaitan ini, perihal budaya dalam relevansinya dengan pembangunan nasional diuraikan Turmudzi (2006:90-91), yakni,

Pesatnya pembangunan nasional di Indonesia tidak mungkin dapat dicapai dan di tingkatkan tanpa dukungan system nilai-nilai yang diperlukan. Alih teknologi yang memperlancar upaya peningkatan kesejahteraanpenduduk dalam waktu relatif singkat akan senantiasa menghadapi hambatan kalau tidak didukung oleh nilai-nilai budaya dan norma-norma social terkait sebagai acuan bersama…. kesenjangan perkembangan sosial budaya perlu ditanggulangi disamping meningkatkan daya saingmereka dalam menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan.

Bertitik tolak dari kondisi tersebut, berdasarkan sasaran pembangunan rencana statregis Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor dalam pembangunan bidang kebudayaan dan pariwisata dalam kurun tahun ke depan periode 2012-2016 diarahkan untuk mewujudkan pembangunan kebudayaan dan kepariwisataan berbasis lingkungan (*environment*), yakni lingkungan alam dan budaya serta berkelanjutan guna terwujudnya kepariwisataan yang mampu berdaya saing dan berdaya tahan terhadap pengaruh globalisasi. Akan tetapi, pada sisi lain, penilaian masyarakat yang selama ini cenderung negatif terhadap citra organisasi publik karena dianggap birokrasinya panjang, pelayanan yang lamban, perilaku aparat pelaksana yang tidak ramah, kurang faham pada hakikat proses mamupun tujuan organisasi tidak terwujud secara ideal, pegawai cenderung tidak kreatif, etos kerja yang lemah, serta tidak bisa mengambil keputusan sendiri yang berdampak terhadap lemahnya budaya kerja dalam organisasi, sehingga bedampak negatif terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Pencitraan buruk oleh masyarakat terhadap organisasi Disbudpar Kabupaten nampak kepermukaan, indikasinya, yakni terjadinya ketidaksesuaian antara perencanaan kebijakan dengan teknis program kerja dilapangan, birokrasi yang berbelit-belit, target, sasaran dan tujuan tidak tercapai dan tidak tertata dengan efektif, lokasi-lokasi pariwisata tidak dikelola dengan optimal bahkan terjadi ketimpangan wilayah pariwisata.

Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor dengan didukung kebijakan sebagai arah dalam merumuskan program dan kegiatan dengan tujuan mempercepat pencapaian sasaran misi pemerintah Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor Tahun 2011-2016. Dalam menyusun kebijakan umum Pemerintah Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor perlu memperhatikan RPJMN 2010-2014, RPJMD Provinsi Jawa Barat tahun 2008-2013 dan RPJPD Kabupaten Cianjur tahun 2005- 2025. Berdasarkan RPJP tahun 2005-2025,

Mengembangkan pariwisata berbasis kekayaan alam dan budaya lokal. Untuk RPJMD tahun 2011-2016 adalah merupakan RPJMD ke 2 dari tahapan RPJPD 2005-2025. Pada tahap ini diprioritaskan pada upaya menumbuh kembangkan kesadaran diri para pelaku pembangunan dalam menjalankan peran dan fungsinya masing-masing yang berorientasi pada pertumbuhan wilayah-wilayah potensial secara seimbang. Sedangkan untuk prioritas pembangunan pada tahapan RPJMD kedua, ke tiga dan keempat diorentasikan pada : Bidang Kebudayaan, ditekankan kepada upaya-upaya untuk lebih mengembangkan potensi kekayaan budaya yang ada, menggali kekayaan budaya lainnya yang belum dikembangkan. Bidang Kepariwisataan, diarahkan pada menumbuhkembangkan kesadaran, pemahaman dan penghayatan masyarakat dalam pengelolaan kepariwisataan, memantapkan identitas kepariwisataannya sebagai destinasi pariwisata dan pelestarian maupun pengembangan seni serta pelestarian cagar budaya disertai peningkatan aksesibilitas dan perbaikan pada sarana amenitasnya.

Terdapat beberapa fakta persoalan di lapangan sebagai data sekunder yang peneliti ketahui pada awal observasi yang menunjukkan lemahnya tatakelola organisasi secara umum pada Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor, misalnya etos kerja (*performance*) pegawai yang kurang memegang komitmen, kurangnya keyakinan pada diri sumber daya manusia (*resources*) akan keberhasilan organisasi, hasil kerja aparatur tidak sesuai rencana, rendahnya pendapatan (PAD/Pendapatan Asli Daerah) yang, peran kepimpinan (*leadership*) tidak menjadikan adanya perubahan yang berarti. Dengan demikian, adanya persepsi publik dalam menilai organisasi dinas, seperti adanya penilaian hilangnya kepercayaan (*trust*) masyarakat pada dinas,seperti rendahnya kunjungan wisatawan lokal maupun mancanegara, Dinas belum sepenuhnya mampu menatakelola aset-aset pariwisata, lemahnya semangat, kreativitas, inisiatif maupun pemahaman pegawai dalam mengelola potensi daerah, aset pariwisata yang ada tidak menghasilkan keuntungan dalam meningkatkan devisa dalam wujud Pendapatan Asli Daerah. Hal tersebut dapat diketahui sebagai berikut: Objek Dan Daya Tarik Wisata Kab. Bogor Taman Safari Indonesia dengan kunjungan Wisman 7.687 dan Wisnus 649,975 sedangkan Kabupaten Cianjur Nihil. Jumlah Hotel Kabupaten Bogor sebanyak 18 dengan 5 Hotel Bintang Lima dan Kabupaten Cianjur 7 Hotel tanpa Hotel Bintang 5. Restaurant dan Rumah Makan Kabupaten Bogor dengan jumlah Restaurant 37 dan Rumah Makan sebanyak 80 sedangkan Kabupaten Cianjur hanya memiliki Rumah Makan sebanyak 214. (Sumber, Disbudpar Provinsi Jawa Barat, 2013-2018).

Atas dasar data sekunder di atas, terdapat indikator masalah pada Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor, diantaranya tidak mencapai target sasaran, walaupun nilai-nilai budaya organisasi telah disosialisasikan, diperkenalkan, disampaikan pada seluruh aparatur melalui berbagai kegiatan, baik dalam rutinitas setiap kegiatan organisasi, pada rapat internal organisasi maupun pada rutinitas pembinaan pimpinan terhadap anggotanya yang berkaitan dengan upaya membangun perilaku maupun karakter, etos kerja, komitmen,inovasi dan keberanian mengambil risiko,maupun profesionalisme pada kinerja pegawai, tetapi hasil akhir dari aktivitas organisasi tidak terwujud.

Berdasarkan observasi awal yang dipadukan dengan temuan dari data primer dan sekunder (dalam Renstra) yang berkaitan dengan permasalahan pada Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor, yaitu:

1. Tidak meratanya Pengembangan kepariwisataan pada setiap Satuan Kawasan Pengembangan Pariwisata (SKPP).
2. Belum optimalnya ketersediaan potensi daya tarik wisata di wilayah selatan Cianjur.
3. Lemahnya daya saing Objek dan Daya Tarik Wisata (ODTW).
4. Lemahnya karakteristik seni budaya lokal yang mencerminkan karakteristik Kabupaen Cianjur dalam kehidupan masyarakat.
5. Lemah dan terbatasnya SDM Pengembangan Promosi pada tingkat Regional dan Nasional dan kurang dikenal.
6. Lemah dan terbatasnya SDM pelaku pariwisata.
7. Lemah dan terbatasnya pelayanan publik dalam kepariwisataan khususnya pada standarisasi dan profesionalisme dalam pelayanan publik (Kepariwisataan).

Indikasi permasalahan berdasarkan data primer dan sekunder tersebut diatas mendorong peneliti untuk meneliti secara mendalam serta berupaya memecahkan masalah melalui penelitian ilmiah yang difokuskan pada karakteristik budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor.

Atas dasar uraian fakta tersebut diatas, bahwa budaya organisasi yang ada pada organisasi pada Disbudpar Kabupaten Cianjur belum sepenuhnya kuat. Disamping itu, enggan melakukan inovasi, perilaku yang materialisme, turunnya nilai kejujuran, keimanan, keadilan, kebersamaan, kendali diri, perilaku korup muncul ke permukaan. Contohnya adalah: Kuantitas atau jumlah pekerjaan yang menjadi beban pegawai tidak dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan. Selain itu, kepuasan pegawai belum terwujud. Contoh. Ukuran keberhasilan organisasi belum dapat diwujudkan, hal ini terjadi dikarenakan sarana prasarana organisasi untuk penanganan persoalan kebudayaan dan pariwisata tidak memadai, seperti kurangnya sumber daya manusia yang ahli dalam pengelolaan kebudayaan dan pariwisata, kurangnya sarana prasarana, baik distribusi anggaran, sarana organisasi yang tidak terjamin baik dari kemampuan pegawainya, kecanggihan sarana teknologi. Hal ini berdampak negatif pada proses pencapaian visi, misi, strategi maupun tujuan organisasi. Disamping itu, belum optimalnya pengembangan daerah wisata menjadi sorotan masyarakat. Hal ini, berkaitan dengan eksistensi, kemampun, citra organisasi Disbudpar dalam implementasi kebijakan pengembangan kebudayaan dan pariwisata.

Berkaitan dengan peran lembaga-lembaga budaya dan pariwisata yang diuraikan diatas, Turmudzi (2006:97) menyatakan, sebagai berikut;

Dewasa ini ada sejumlah lembaga pemerintah setingkat Menteri dan Direktorat Jenderal (Dirjen) yang secara terpisah menangani pembagunan kebudayaan dalam arti yang sempit Menteri Kebudayaan dan Pariwisata, Menteri Sosial, Dirjen Pemerintahan Otonomi Daerah, Dirjen di lingkungan Departemen Transmigrasi dan Perambahan Hutan, disampaing Kantor Menteri Pemuda dan Olahraga. Banyaknya lembaga pemerintah yang menangani permasalahan sosial budaya itu menunjukkan betapa luasnya lingkup kebudayaan yang perlu digarap. Akan tetapi, tidak satupun dari lembaga-lembaga pemerintah itu mempunyai wewenang secara khusus dan dapat menjadi pembawa bendera atau pemegang kunci atau satu pintu bagi segala kegiatan yang dilakukan secara sektoral.

Budaya dalam implementasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata bergantung pada kekuatan karakteristik budaya organisasinya. Sebaliknya, bilamana budaya organisasi lemah, maka upaya implementasi kebijakan dalam pengembangan kebudayaan dan pariwisata menjadi tidak efektif. Budaya organisasi yang kuat akan mampu memecahkan permasalahan eksternal internal organisasi dan akan terwujud integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi saling memahami nilai-nilai yang ada dalam orgnisasi,dan bagaimana mereka harus merespon keadaan, bertindak atau berperilaku.

Budaya organisasi pada Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor belum sepenuhnya kuat, hal ini dapat diketahui dari cerminan perilaku anggota organisasi, cara memandang permasalahan, cara berfikir dan cara memecahkan masalah organisasi. Selain itu, belum sepenuhnya mampu untuk mencapai tatakelola organisasi dengan tata pemerintahan yang baik dan bersih (*Good Governance and Clean Government*) serta belum menjamin terjadinya interaksi antara pihak terkait (*stakeholders*) secara adil, transparan, profesional, visible dan akuntabel. Dengan demikian, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor belum dapat dikategorikan sebagai organisasi yang memiliki karakteristik budaya organisasi yang kuat.

Kebijakan yang melandasi tentang kepariwisataan diantaranya, yaitu Undang-Undang Nomor 10 tahun 2009 tentang Kepariwisataan, Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 tahun 2010 tentang pengusahaan Pariwisata Alam, Taman Nasional, Taman Hutan Raya dan Taman Wisata Alam dan Instruksi Presiden RI Nomor 16 tahun 2005 tentang Kebijakan Pembangunan Pariwisata dan Kebudayaan Nasional.

Kebijakan pengembangan pariwisata di Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor berkaitan dengan Rencana Induk Pengembangan Pariwisata Daerah yang diorientasikan waktu 10 tahun (2005-2015), Visi Misi Kabupaten Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor serta Rencana Strategis Dinas Kebudayan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor 2012-2015. Dan Kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor No. 09 tahun 2011. Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten 2005-20025, yakni Bidang Kepariwisataan, pada tahap ini pembangunan industri pariwisata diharapkan dapat memacu dan memobilisasi pertumbuhan ekonomi masyarakat, pendapatan daerah, membuka lapangan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat, diharapkan daerah merupakan destinasi pariwisata dengan kelengkapan daya tarik wisata alamnya dan berlatar belakang budaya Sunda dengan dukungan jaringan pemasaran yang kuat menjadi daerah tujuan wisata utama wisatawan mancanegara, selain wisatawan nusantara. Untuk itu pembangunan kepariwisataan ditekankan pada pengembangan pariwisata yang ramah lingkungan baik sumber daya wisatadan sumber daya pendukung pariwisata kabupaten, pembangunan pariwisata yang berkelanjutan berprinsip pada terjaminnya keberlanjutan sumber daya pariwisata yang terintegrasi dengan lingkungan, alam, budaya dan manusia, serta upaya konservasi/preservasi, rehabilitasi dan pemberdayaan masyarakat.

Alasan mendasar melakukan penelitian tentang budaya organisasi, yaitu untuk mengetahui secara komparatif faktor-faktor yang menyebabkan budaya organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor lemah dalam implementasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata.

Alasan ke dua, ketertarikan peneliti untuk mengkaji masalah budaya organisasi difokuskan dalam pengembangan pariwisata pada Disbudpar Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor,

Alasan ke tiga, budaya organisasi sangat tepat dijadikan pendekatan untuk memecahkan masalah karakteristik budaya organisasi Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor dalam implementasi kebijakan pengembangan pariwisata yang dapat menjadi keunggulan daerah.

Berdasarkan latar belakang fokus penelitian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam disertasi dengan judul:

**Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Implementasi Kebijakan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Cianjur Dan Kabupaten Bogor.**

* 1. **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini, yaitu pada karakteristik budaya organisasi dalam implementasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor).

Sub Fokus penelitian ini, yaitu pada karakteristik inovasi dan keberanian mengambil risiko; perhatian terhadap detil; berorientasi kepada hasil; berorientasi kepada manusia; berorientasi pada tim; agresifitas; dan stabilitas.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: karakteristik budaya organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor lemah. Mengacu pada rumusan masalah tersebut di atas, peneliti membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik budaya organisasi dalam implementasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor.?
2. Strategi apa yang dilakukan agar karakteristik budaya organisasi dalam implementasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor efektif.?

**1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

* + 1. **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi dalam implementasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui strategi yang tepat dalam implementasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor.

**1.4.2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. **Kegunaan Teoritis,** diharapkan berguna manfaat menjadi media mengembangkan konsep, teori, budaya organisasi serta penalaran dan pengalaman penulis bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi publik pada kajian kebijakan publik.
2. **Kegunaan Praktis,** diharapkan berguna manfaat sebagai bahan atau kerangka acuan bagi peneliti budaya organisasi yang berkaitan dengan implementasi kebijakan publik, khususnya bermanfaat bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor dalam pengembangan organisasi serta dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dalam implementasi kebijakan kebudayaan dan pariwisata.