

BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1.KESIMPULAN

Sepanjang perjalanan yang panjang dalam penelitian ini, dihubungkan dengan tujuan awal pada penelitian ini, kesimpulan Saya dalam melakukan kajian budaya birokrasi di instansi penelitian melalui kajian simbolik, menyimpulkannya bahwa;

1. Melalui Kajian kebudayaan dalam lingkungan in-formal analisa pemaknaan simbolik dapat dilihat sebagai bagian dari kebudayaan di instansi Dinas Sosial Provinsi.

Melihat pada pemahaman konsep kebudayaan oleh Clifford Geertz dan Spradley bahwa Kebudayaan adalah kumpulan totalitas pola-pola yakni rangkaian simbol-simbol yang bermakna teratur (Geertz, 1992: 150), bahwa Kebudayaan merujuk pada pengetahuan yang diperoleh, yang digunakan untuk menginterpretasikan pengalaman dan melahirkan tingkah laku sosial (Spradley, 2006:6). Bahwa lingkungan kantor Dinas Sosial adalah merupakan sebuah kumpulan para pegawai instansi yang bekerja dan berinteraksi bersama baik antara internal para pegawai maupun orang-orang luar yang berhubungan dengan kantor. Keseluruhan proses perilaku yang ada menghasilkan sebuah budaya birokrasi pada instansi ini.

Seperti yang diungkapkan Morgan (1986) dalam Wright (1994:18) bahwa sistem formal didalam organisasi tidak mempengaruhi kebudayaan. Bahwa Sistem informallah yang menghasilkan kebudayaan, karena sistem Informal melihat hubungan antara individu dan kelompok dengan yang lainnya di dalam organisasi. Dalam kajian ini persepsi lingkungan Dinas Sosial merupakan sebuah kantor. Kantor sebagai sebuah ruang penting untuk mempertemukan para pegawai instansi ini menjalankan dan melaksanakan perannya sebagai pegawai kantor.

Dikantor para pegawai ini akan berinteraksi antar sesama pegawai dan orang diluar kantor melalui tamu-tamu yang datang.

2. Kebudayaan dalam sebuah birokrasi dapat dilihat dari interpretasi simbol-simbol yang ada, sehingga sebagai sebuah kebudayaan dapat diungkapkan nilai-nilai, norma, aturan-aturan, dan kebiasaan-kebiasaan yang diinterpretasikan oleh pegawai Dinas Sosial sebagai sebuah kebudayaan mereka.

Kebudayaan adalah suatu sistem simbol. Manusia akan menghasilkan simbol dan memberi makna kepadanya. Menurut Brown (1998:22) bahwa Simbol adalah kata-kata, benda, kondisi, tindakan atau karakter-karakter dari orang yang menunjukkan sesuatu yang berbeda atau lebih luas dari diri mereka sendiri, dan memiliki makna untuk individu dan kelompok. Pada dasarnya bahwa hampir setiap aspek, kejadian dan proses yang terjadi dalam suatu organisasi terbuka diinterpretasikan sebagai sebuah simbol. Tugas sulitnya bagi bagi Saya adalah mengidentifikasi pada orientasi pemaknaan simbol-simbol yang paling signifikan, pekerjaan apa yang berarti bagi mereka dalam lingkungan organisasi Dinas Sosial, dan melihat bagaimana mereka saling berhubungan satu sama lain secara penuh dalam sistem budaya birokrasi.

Pada orientasi pemaknaan simbol kemudian difokuskan pada Bab V laporan penelitian ini dengan menganalisa pemaknaan simbol-simbol dalam aktifitas kantor yakni: Makna Kantor sebagai Tempat bekerja pegawai, Pemaknaan Kegiatan-kegiatan pada Jam Kantor, Penghormatan, Makna Pakaian Seragam sebagai identitas kelompok, Kebiasaan dan Tradisi-tradisi, Makna Surat sebagai komunikasi tertulis, Makna Kegiatan program kantor, sebagai bagian proyek. Makna dari aktifitas inilah kemudian peneliti dapat mengungkapkan makna simbolik sebagai sebuah kebudayaan yang dapat mengungkapkan nilai-nilai, norma, aturan-

aturan, dan kebiasaan-kebiasaan diinterpretasikan oleh pegawai Dinas Sosial sebagai sebuah kebudayaan.

6.2.Rekomendasi

Rekomendasi dari catatan hasil penelitian ini diharapkan dapat ditindak-lanjuti sebagai bahan masukan instansi lokasi penelitian serta sebagai masukan bagi layanan birokrasi lainnya di Sumatera Utara, beberapa catatan rekomendasinya adalah:

1. Kantor merupakan sebuah ruang penting untuk mempertemukan para pegawai menjalankan dan melaksanakan perannya sebagai pegawai kantor, dukungan prasarana kantor merupakan hal penting untuk para pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.
2. Loyalitas tidak hanya diberikan oleh bawahan terhadap atasan, namun dapat juga diberikan oleh atasan kepada bawahan. Begitu juga dengan ruangan-ruangan dan fasilitas kantor hendaknya dapat diberikan sama kepada seluruh pegawai kantor karena dapat menghasilkan keseimbangan kualitas kerja.
3. Penghargaan kerja (kenaikan pangkat maupun golongan) adalah merupakan penghargaan terhadap kualitas kerja seorang pegawai yang dapat dianalisa berdasarkan evaluasi kinerjanya bukan berdasarkan pengurusan pangkat maupun golongan.
4. Mendorong transparansi dan akuntabilitas keuangan instansi menjadi lebih baik.Rekomendasi didalam penganggaran keuangan hendaknya dicantumkan berapa persentase yang boleh diambil oleh Kepala Kantor, Pelaksana Program maupun pengelola lainnya dalam mengelola program-program yang ada. Karena tanggung jawab yang lebih berat harus di iringi

reward yang lebih baik agar potensi-potensi korupsi bisa dihapuskan di instansi pemerintah dimanapun di Indonesia.

Konsentrasi pelaksanaan program lebih kepada penggunaan anggaran, sementara monitoring pada kualitas program menjadi sangat lemah.



THE
Character Building
UNIVERSITY