

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA KELURAHAN JOGLO KECAMATAN KEMBANGAN JAKARTA BARAT

Harits Hafid

**Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

haritshafid@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Budaya Organisasi pada Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Teori yang digunakan yaitu teori budaya, teori organisasi dan teori budaya organisasi dalam menunjang penelitian ini.

Fokus yang diteliti pertama, untuk mengetahui peranan pemimpin dalam implementasi Budaya Organisasi pada Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Kedua, untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat dalam implementasi Budaya Organisasi. Dalam implementasi atau penerapan budaya organisasi pemimpin melakukan proses sosialisasi yang dilakukan untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja serta meningkatkan komitmen pegawai. Faktor pendorong yang sangat penting adalah SDM yang memadai dan ahli dibidang atau unit yang menjadi tugasnya, faktor penghambat pegawai mengetahui aturan-aturan yang ada, akan tetapi dalam tindakannya masih saja ada yang melanggar dari peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Penulis memberikan saran, pemimpin berkehendak atau tidak, untuk mengadakan perubahan atas organisasinya untuk berubah baik secara paksa maupun secara suka rela dan diharapkan sadar untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. pemimpin butuh pendekatan secara personal kepada pegawai untuk memberikan motivasi bekerja terhadap pegawai dan ketegasan pemimpin dalam mengambil sikap bila ada pegawai yang melanggar peraturan, agar tidak diikuti oleh pegawai lain.

PENDAHULUAN

Kelurahan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kelurahan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah professionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu. Sehingga

budaya organisasi itu dirasakan penting dan tentunya dirasakan memiliki manfaat langsung maupun tidak langsung bagi perkembangan organisasi. Untuk itu perlu adanya penerapan suatu budaya yang baik agar terciptanya keselarasan dan keinginan dari masyarakat terhadap hasil kerja organisasi. Pemahaman terhadap budaya organisasi memberikan manfaat yang bisa dirasakan langsung oleh organisasi, budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku pegawai karena tingginya tingkat kebersamaan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi suatu sikap deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif.

Proses penyiptaan budaya terjadi dalam tiga cara. Pertama, pendiri hanya merekrut dan mempertahankan pegawai yang sepikiran dan seperasaan dengan mereka. Kedua, pendiri melakukan indoktrinasi dan menyosialisasikan cara pikir dan berperilakunya kepada pegawai. Terakhir, perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong pegawai untuk mengidentifikasi diri dan, dengan demikian, menginternalisasi

keyakinan. Dinamika perubahan lingkungan strategis mau tidak mau harus di terima suatu kehendak zaman dan menjadi kewajiban semua pihak untuk bersiap diri untuk mengantisipasi perubahan itu, perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi tidak akan pernah surut, bahkan selalu muncul dalam berbagai keragaman, proses adaptasi terhadap bentuk-bentuk perubahan dengan sendirinya tidak dapat dihindarkan, dan harus terus ditingkatkan. Hal ini dilakukan untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Globalisasi dan era perubahan merupakan tantangan bagi para pegawai Kelurahan dalam pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, inovasi perlu untuk memberikan kepuasan terhadap masyarakat, pemimpin berperan penting terhadap pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan mengeluarkan kemampuan dirinya. Dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya atau eksternal, organisasi menghadapi berbagai persoalan terutama jika lingkungannya tidak stabil dan terus berkembang. Terhadap lingkungan yang berubah-ubah ini, organisasi perlu menyesuaikan diri dengan menjawab atau mengatasi masalah-masalahnya di samping itu, pada saat yang sama organisasi juga menghadapi masalah-masalah internal yang mengharuskan organisasi

mengatasinya sehingga tetap terjadi suatu keterpaduan dalam fungsi organisasi. Mengatasi masalah-masalah eksternal dan internal tersebut, organisasi perlu membentuk suatu budaya organisasi yang kuat dan sehat, bila ingin mempertahankan diri, bahkan jika ingin terus tumbuh.

Demikian halnya sejak berdirinya Kelurahan Joglo, secara sadar atau tidak, pendiri meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Perkembangan organisasi, sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya juga dalam mengusahakan pengembangan organisasinya, secara sadar nilai-nilai pokok tertentu perlu mengalami perubahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat merupakan suatu organisasi berperan besar dalam konteks kenegaraan yang mencerminkan pola suatu budaya organisasi tersendiri. Budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja cenderung kurang kondusif yang dimungkinkan terjadi akibat kurang terciptanya pola hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, baik dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari maupun hubungan informal antara pimpinan dan bawahan. Hal ini tercermin dari kurangnya bawahan diberi kesempatan untuk menyampaikan ide, saran ataupun diikuti sertakan dalam kegiatan yang sudah, sedang atau yang akan dilakukan.

Perubahan yang terjadi di lingkup organisasi yang mengarah pada baik dan buruknya budaya organisasi tergantung dari bentuk dan karakteristik budaya organisasi itu sendiri, atau lebih mudahnya dapat dikatakan bahwa bentuk budaya organisasi yang terkandung di dalam organisasi sangat erat kaitannya dalam pembentukan lingkungan kerja yang berpengaruh pada cara kerja pegawai dalam menghadapi lingkungan eksternal organisasi itu sendiri. Apalagi organisasi besar yang memiliki sub-sub organisasi, budaya organisasi yang terkadang berbeda pada tiap sub-sub organisasi.

KERANGKA ANALISIS / LANDASAN KONSEPTUAL

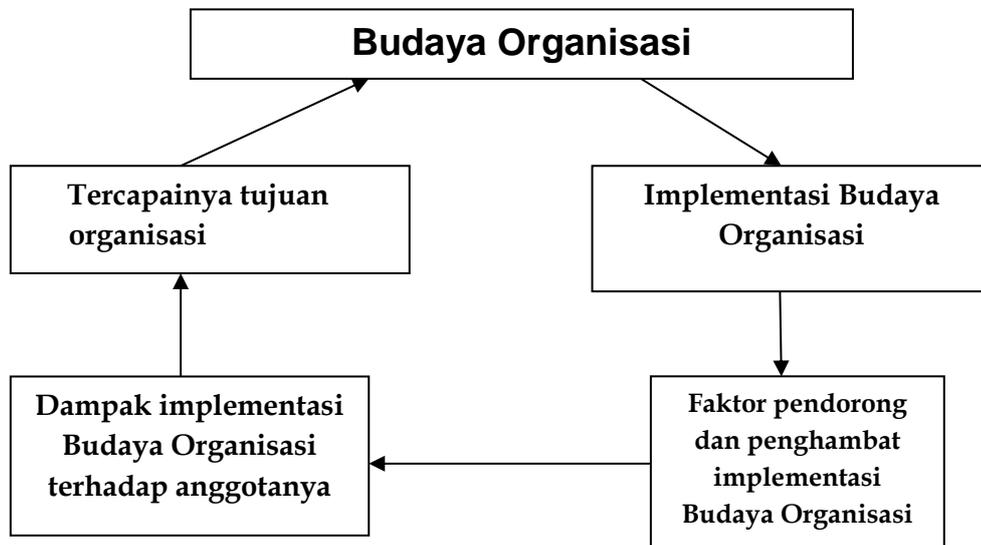
Penelitian ini tentang implementasikan Budaya Organisasi pada Organisasi Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat maka kerangka Pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan impementasi Budaya Organisasi.

Penelitian ini bersumber dari Siagian, (1998:64) Budaya Organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan para anggota organisasi tentang makna bersama dalam organisasi tersebut. Berangkat dari definisi itu dapat dikatakan bahwa setiap organisasi mempunyai budaya yang khas yang membedakannya dari organisasi lain. maka kerangka pemikiran yang digunakan

dalam penelitian ini mengikuti alur sebagai berikut :

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian budaya organisasi dengan menjadikan Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat sebagai obyek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan metodologi penelitian kualitatif. Jenis kualitatif dipilih dengan alasan penelitian ini merupakan studi kasus, konteks penelitian ini akan mengungkap fenomena sosial yang beragam dan memahami fenomena yang belum diketahui dan belum banyak diketahui. Dalam penelitian kualitatif peneliti sendiri merupakan alat pengumpul data utama karena dialah yang akan memahami secara mendalam obyek, dan dapat mengadakan penyesuaian

terhadap kenyataan yang ada dilapangan. Penelitian kualitatif mengandalkan pengamatan, wawancara dan penelaahan dokumen dalam pengumpulan data. Penelitian kualitatif menekankan pada upaya menampilkan informasi, narasi dan proposisi dalam bentuk deskripsi-deskripsi yang bersifat kualitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah mengubah data menjadi kata. Berbagai sumber data yaitu pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer adalah sumber data yang

langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Cara dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview (wawancara), observasi (pengamatan) dan studi dokumen.

1) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

2) Observasi

Observasi digunakan sebagai pengamatan yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah dan mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas. Deskripsi yang kuat, faktual, sekaligus teliti tanpa harus dipenuhi berbagai hal yang tidak relevan.

3) Studi dokumen

Studi dokumen yaitu cara pengumpulan data dan telaah pustaka dimana dokumen-dokumen yang dianggap menunjang dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti baik berupa literature, jurnal, karya tulis ilmiah. Data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia atau human resources, melalui observasi dan wawancara. Sumber lain yang bukan dari manusia diantaranya dokumen, foto dan bahan statistik.

Analisis Data

Berhubungan dengan penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif pendekatan kualitatif, maka analisis data dilakukan secara sistematis dan bersamaan masalah-masalah yang diteliti. Teknik analisis data Sesuai dengan pendapat Neong Muhadjir menyatakan bahwa analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.

Penelitian deskriptif kualitatif berusaha menggambarkan suatu gejala sosial. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada

saat studi. Metode kualitatif ini memberikan informasi yang lengkap sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah.

PEMBAHASAN

Dalam pembahasan implementasi Budaya Organisasi pada Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. untuk mendeskripsikan dan eksplanasi data fokus penelitian di kombinasikan dengan teori yang di kaji. Di dalam bab ini akan di paparkan data dan analisis berdasarkan temuan penelitian, diharapkan dapat memudahkan hasil pembahasan ini. Pembahasan pada bab ini dibagi menjadi ke dalam beberapa sub bahasan, yaitu budaya organisasi pada Kelurahan, implementasi budaya organisasi, faktor pendorong dan penghambat implementasi budaya organisasi dan dampak budaya organisasi yang diharapkan dapat menjelaskan hasil pembahasan.

1. Budaya Organisasi pada Kelurahan Kecamatan Kembangan Jakarta Barat

Sejak berdirinya Kelurahan Joglo Budaya Organisasi itu sudah ada sampai sekarang, namun yang membedakan sekarang sudah di

kembangkan sesuai masalah-masalah yang timbul dan mengikuti perkembangan zaman. Solusi yang muncul dari pemimpin yang berwenang, yang menjadi sebuah aturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai. Pemimpin mensosialisasikan Budaya Organisasi kepada pegawai agar dapat beradaptasi dan semua pegawai sudah mengetahui melalui diklat.

Pendidikan dan pelatihan PNS itu di sebut DIKLAT adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

2. Implementasi atau penerapan Budaya Organisasi pada Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat

Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan, tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya.

Dalam kerangka penerapan Budaya Organisasi setelah memahami fundamental sebuah organisasi dan budayanya secara teoritis maka diperlukan langkah-langkah kegiatan

untuk memperkuat Budaya Organisasi itu sebagai berikut:

- a. Memantapkan nilai-nilai dasar Budaya Organisasi;
- b. Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi;
- c. Pemimpin memberikan contoh dan teladan;
- d. Membuat acara-acara rutinitas;
- e. Memberikan penilaian dan penghargaan;
- f. Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal; dan
- g. Koordinasi dan kontrol.

Untuk membantu implementasi suatu budaya organisasi itu perlu mengukur kekuatan budaya organisasi itu sehingga strategi yang dijalankan berjalan baik. Unsur-unsur yang merupakan ciri khas budaya yang kuat:

- 1) Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan;
- 2) Penyebarluasan nilai-nilai dan keyakinan; dan
- 3) Intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti.

Di berikan pelatihan BKD (Badan Kepegawaian Daerah) tentang peraturan dan tata tertib masalah kepegawaian mencakup hak dan

kewajiban pegawai sesuai dengan unit kerja, bertujuan:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan;
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Menciptakan persamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Di harapkan sadar bahwa peraturan untuk di patuhi bukan untuk di langgar dan melaksanakan tugas dengan baik. Jika ada pegawai yang melanggar peraturan akan di tegur lisan secara berjenjang dan di sampaikan ke atasan camat dan BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Apabila ada pegawai yang

bagus akan di usulkan untuk mengisi posisi yang kosong.

3. Faktor pendorong dan penghambat implementasi atau penerapan Budaya Organisasi pada Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat

Faktor pendorong implementasi Budaya Organisasi, pemimpin berkehendak atau tidak, untuk mengadakan perubahan atas organisasinya untuk berubah baik secara paksa maupun secara suka rela. Adapun faktor pendorong yang sangat penting adalah SDM yang memadai dan ahli dibidang atau unit yang menjadi tugasnya.

a. Faktor pendorong implementasi Budaya Organisasi

Dalam hal ini, perubahan yang terjadi pada Kelurahan Joglo dapat berupa perubahan budaya dan perubahan organisasi. Faktor-faktor yang menyebabkan perubahan dalam internal organisasi. Yang dimaksudkan dengan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi, baik secara individu maupun sebagai kelompok. Faktor ini bisa

muncul ke permukaan dan bisa juga tersembunyi.

Faktor internal dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Adanya koreksi dari pimpinan untuk individu yang menyimpang dari sistem yang berlaku. Apabila penyimpangan ini dibiarkan, maka akan diikuti oleh individu-individu lainnya, sehingga terjadi perubahan.
- 2) Adanya penemuan-penemuan baru (inovasi) yang diterima oleh pegawai dan membawa perubahan kebudayaan.
- 3) Semakin meningkatnya pengetahuan dan pendidikan pada pegawai Kelurahan, meningkatnya pengetahuan, wawasan dan pendidikan pegawai akan mengembangkan ide, gagasan, dan kebutuhan manusia.
- 4) Sistem terbuka lapisan organisasi, sistem ini memungkinkan seseorang untuk menaikan

kedudukan jabatannya karena ada rasa tidak puas atas kedudukan jabatannya sendiri.

- 5) Kondisi organisasi yang heterogen dan bersifat terbuka. Banyak pegawai dengan berbagai latar pendidikan dan adat istiadat menyebabkan kondisi individu dalam organisasi berada dalam persaingan dan peniruan sesuatu yang dianggap lebih baik.

b. Penghambat implementasi Budaya Organisasi

Faktor penghambat implementasi Budaya Organisasi, bahwa kegagalan untuk mengadakan perubahan didalam organisasi di sebabkan pemimpin tidak menerapkan nilai-nilai budaya sehingga jadi pedoman untuk pegawai. Masalah yang di hadapi peneliti pada Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat, pegawai mengetahui aturan-aturan yang ada, akan tetapi dalam tindakannya masih saja ada yang melanggar dari peraturan-

peraturan yang sudah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Perubahan Budaya Organisasi tidak selamanya berjalan lancar. Ada perubahan yang berjalan secara perlahan, sebagai akibat adanya faktor penghambat. Faktor penghambat yang dapat memperlambat perubahan Budaya Organisasi adalah:

- a. Adanya perasaan puas terhadap Budaya Organisasi yang ada;
- b. Adanya perasaan takut akan timbulnya goncangan-goncangan-goncangan dalam organisasi;
- c. Kurang mengadakan hubungan antara pegawai satu dengan yang lain yang berbeda budayanya;
- d. Adanya prasangka buruk terhadap pegawai yang berbeda budayanya;
- e. Adanya kejenuhan atau ketidakpuasan individu terhadap sistem nilai yang berlaku dalam organisasi.
- f. Kurangnya pengetahuan, wawasan, dan

perkembangan pendidikan yang lamban;

- g. Sikap pegawai yang sangat tradisional;
- h. Adanya kepentingan-kepentingan yang tertanam kuat; dan
- i. Hambatan-hambatan yang bersifat ideologi.

4. Dampak Implementasi atau penerapan Budaya Organisasi pada Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat

Dampaknya untuk mencapai pemerintahan yang baik dalam memberikan pelayanan. Dalam Implementasi Budaya Organisasi terhadap dampak positif dan negatif:

a. Dampak positif

Dalam dampak positif yang didapat pegawai dalam implementasi Budaya Organisasi, pegawai akan lebih terarah sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Bekerja dengan pedoman yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

b. Dampak negatif

Dalam dampak negatif dalam implementasi Budaya Organisasi kepada pegawai, dapat di copot dari jabatannya

atau di mutasi jika tidak dapat melaksanakan Budaya Organisasi yang sudah ditetapkan. Adapun masalah-masalah yang muncul sebagai berikut:

- a. Perbedaan pandangan dapat menciptakan konflik individu atau kelompok dalam organisasi;
- b. Adanya pegawai yang menyimpang dari sistem nilai dan di ikuti oleh individu-individu lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya untuk mengetahui budaya organisasi pada Kelurahan Joglo Kecamatan Kembangan Jakarta Barat. Pertama, pimpinan mengimplementasikan atau menerapkan budaya organisasi. Kedua, faktor apa saja yang mendorong dan menghambat implementasi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1. Proses sosialisasi yang dilakukan untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja serta meningkatkan komitmen pegawai. Semua pegawai sudah

mengetahui melalui diklat, diberikan pelatihan dari BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Jika ada pegawai yang melanggar peraturan akan di tegur lisan secara berjenjang dan di sampaikan ke camat dan BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Apabila ada pegawai yang bagus akan di usulkan untuk mengisi posisi yang kosong.

2. Faktor pendorong yang sangat penting adalah SDM yang memadai dan ahli dibidang atau unit yang menjadi tugasnya dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Adapun faktor penghambat pegawai mengetahui aturan-aturan yang ada, akan tetapi dalam tindakannya masih saja ada yang melanggar dari peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

SARAN

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan pengamatan pada Kelurahan Joglo, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemimpin berkehendak atau tidak, untuk mengadakan perubahan atas organisasinya untuk berubah baik secara paksa maupun secara suka rela dan diharapkan sadar untuk

melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Faktor pendorong adanya koreksi dari pimpinan untuk individu yang menyimpang dari sistem yang berlaku. pemimpin butuh pendekatan secara personal kepada pegawai untuk memberikan motivasi bekerja terhadap pegawai. Adapun faktor penghambat jika pemimpin kurang tegas maka tindakan pegawai masih saja ada yang melanggar dari peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Oleh karena itu saran yang diberikan oleh penulis diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan budaya organisasi untuk menghadapi masalah budaya organisasi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Kotter J. P. and Heskett S.I. (1997), *Corporate Culture and Performance*, Alih Bahasa Benyamin Molan, Jakarta: PT Prenhallindo Simon & Schuster (Asia) Pte Ltd.
- Lembaga Administrasi Negara. (1985), *Manajemen dalam Pemerintahan*. Yayasan Penerbit Administrasi, Jakarta.
- Moeljono, D. (2003), *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Notowidagdo, Rohiman (1996), *Ilmu Budaya Dasar Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Pasolong, Herbani. (2008), *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, cv, Makassar.

Pheysey, D.D. (1993), *Organizational Cultures Types and Transformations*. London,

Routledge.

Robbins, Stephen P. (1995), *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, (Edisi 3), Alih Bahasa Jusuf Udaya, Lic. Ec.

Robbins, Stephen P. (1996), *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujoatmoko, PT. Prhenalindo Jakarta.

Sarwoto, (1997), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Schein H. Edgar. (1992), *Organization Culture and Leadership*, (second Edition), San Fransisco: Joss Bass Publishers.

Siagian, P. Sondang, Prof. Dr, M.P.A (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soedjadi, F.X. (1990), *Organization and Methods*, CV. Haji Masagung, Jakarta.

Taliziduhu, Ndraha (1997), *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Tika, Moh. Pabundu, (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Dokumen

Peraturan gubernur provinsi daerah khusus
ibukota Jakarta

nomor 147 tahun 2009 tentang organisasi dan tata kerja Kelurahan