

INTERNALISASI BUDAYA ORGANISASI DALAM PENYELENGGARAAN TUGAS PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA CIREBON

David Ahimza Morallez Sormin¹, Heru Nurasa²

^{1,2}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran
e-mail: david21002@mail.unpad.ac.id¹, heru.nurasa@unpad.ac.id²

Submitted: 27-01-2025; Accepted: 12-07-2025; Published : 17-07-2025

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis proses internalisasi budaya organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Cirebon dengan fokus pada tiga poin utama: pemahaman nilai-nilai persepsi akurat mengenai parameter perilaku yang diharapkan, pentingnya skema organisasi sederhana, serta peran imbalan budaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman anggota terhadap parameter perilaku yang diharapkan masih terbatas akibat kurangnya pelatihan yang berfokus pada nilai-nilai organisasi. Skema organisasi yang kompleks juga menjadi penghambat komunikasi dan pengambilan keputusan, sehingga memperlambat proses internalisasi budaya. Selain itu, sistem imbalan yang ada belum sepenuhnya mendukung perilaku yang mencerminkan nilai-nilai organisasi, karena lebih berorientasi pada penghargaan teknis daripada nilai budaya. Penelitian ini menyarankan penyusunan program pelatihan intensif, penyederhanaan struktur organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja, dan pengembangan sistem penghargaan berbasis budaya yang transparan dan inklusif. Dengan mengintegrasikan ketiga elemen ini, Satpol PP Kota Cirebon diharapkan dapat memperkuat budaya organisasinya, meningkatkan kinerja anggota, dan membangun citra sebagai institusi yang profesional dan berintegritas. Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara praktis bagi pengelolaan organisasi publik maupun secara akademis dalam pengembangan literatur mengenai budaya organisasi di sektor pemerintahan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Internalisasi, Satpol PP

ABSTRACT

This study analyzes the process of internalization of organizational culture in the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Cirebon City with a focus on three main points: understanding the values of accurate perceptions of expected behavioral parameters, the importance of a simple organizational scheme, and the role of cultural rewards. The research method used is a qualitative descriptive approach, with data collection through in-depth interviews, direct observation, and documentation studies. The results of the study indicate that members' understanding of expected behavioral parameters is still limited due to the lack of training that focuses on organizational values. A complex organizational scheme also hinders communication and decision-making, thus slowing down the process of cultural internalization. In addition, the existing reward system does not fully support behavior that reflects organizational values, because it is more oriented towards technical rewards than cultural values. This study suggests the preparation of intensive training programs, simplification of organizational structures to improve work efficiency, and the development of a transparent and inclusive culture-based reward system. By integrating these three elements, Satpol PP of Cirebon City is expected to strengthen its organizational culture, improve member performance, and build an image as a professional and integrity institution. This study provides both practical contributions to the management of public organizations and academically in the development of literature on organizational culture in the government sector.

Keyword: Internalization, Organizational Culture, Satpol PP

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan sebuah institusi, baik di sektor publik maupun swasta. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang akan mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar bisa diterima oleh lingkungannya. Pemaknaan budaya organisasi harus ditunjukkan melalui sikap kerja, nilai-nilai yang dianut seperti kejujuran, keadilan, dan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, serta harapan yang tinggi untuk berkontribusi dalam organisasi. Ini artinya organisasi melibatkan harapan, nilai, sikap bersama hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi (Lunthas, dalam Chanda & Putra, 2021).

Budaya organisasi juga merupakan pola asumsi mendasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi ke dalam lingkungan internal mereka. Telah ditunjukkan bahwa asumsi dasar ini dapat diterapkan secara memadai untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara efektif. Anggota baru diajarkan bahwa ini adalah cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan memahami suatu masalah. Robbins lebih lanjut menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut bersama di antara para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Nurdin, 2014).

Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi yang disebarluaskan dalam organisasi yang kemudian diacu sebagai filosofi seluruh karyawan. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap budaya organisasi cenderung menyesuaikan diri terhadap situasi sosial, dalam hal ini budaya organisasi itu sendiri. Jadi karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan tingkat pendidikan yang cukup cenderung rasional dalam menyikapi budaya organisasinya (Warsito, 2009).

Sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, budaya organisasi menjadi panduan dalam bertindak dan berperilaku. Budaya perusahaan meresap ke dalam kehidupan organisasi dalam banyak cara, memengaruhi setiap aspek organisasi dan memengaruhi hasil seperti produktivitas, kinerja, keterlibatan, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Namun, sedikit teori yang dikembangkan untuk menjelaskan proses bagaimana individu dipengaruhi oleh budaya organisasi (Ritchie dalam Ida Ayu Brahmawati, 2008).

Budaya organisasi juga dapat diamati pada tingkat budaya organisasi mana pun.

Budaya organisasi pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua lapisan: lapisan permukaan dan lapisan tak terlihat. Lapisan-lapisan budaya organisasi muncul sebagai struktur organisasi, perilaku anggota organisasi, simbol, dan komponen organisasi. Lapisan yang tidak terlihat adalah keyakinan dan nilai-nilai yang mendasari dan membentuk perilaku organisasi. Ini termasuk tujuan organisasi, visi, misi, dan jenis pembentukan organisasi (Sunu Diah Widagdo, Endang Indartuti, 2021).

Internalisasi budaya organisasi didefinisikan sebagai kemiripan antara nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan dari individu dengan organisasi (Ritchie, 2000). Internalisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol organisasi, dan individu yang mengalami internalisasi memiliki kemampuan untuk menilai perilaku mereka sendiri berdasarkan apa yang dianggap organisasi sebagai perilaku yang pantas (Ritchie dalam Dr. Tun Huseno, SE., 2016). Ritchie menyatakan ada tiga unsur utama dalam internalisasi budaya organisasi yaitu (1) persepsi yang akurat mengenai parameter perilaku yang diharapkan, (2) skema organisasi sederhana dan (3) imbalan budaya. Ketiga aspek ini membantu organisasi menciptakan dan mempertahankan pengaruh budaya pada individu, yang memfasilitasi internalisasi budaya di antara anggota organisasi.

Dalam konteks pemerintahan, internalisasi budaya organisasi yang kuat menjadi pondasi penting bagi organisasi publik seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam menjalankan fungsi dan tugasnya secara profesional. Satpol PP Kota Cirebon, sebagai institusi yang berperan dalam penegakan peraturan daerah dan menjaga ketertiban umum, membutuhkan internalisasi budaya organisasi yang efektif untuk memastikan seluruh anggota bekerja sesuai dengan nilai-nilai inti organisasi. Namun, proses internalisasi budaya organisasi ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam memahami nilai-nilai persepsi akurat mengenai parameter perilaku yang diharapkan, pentingnya skema organisasi sederhana, dan peran imbalan budaya sebagai motivasi.

Pemahaman terhadap nilai-nilai persepsi akurat mengenai parameter perilaku yang diharapkan merupakan pondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang kuat. Nilai-nilai ini mencakup pengetahuan dan kesadaran tentang perilaku apa yang diharapkan oleh organisasi dalam berbagai situasi, sehingga anggota organisasi dapat bertindak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sayangnya, dalam banyak kasus, termasuk di Satpol PP Kota Cirebon, pemahaman ini seringkali kurang terinternalisasi dengan baik. Minimnya pelatihan yang berfokus pada penguatan nilai-nilai organisasi, kurangnya keteladanan dari pimpinan, serta lemahnya komunikasi internal menjadi faktor-faktor yang menghambat proses internalisasi. Anggota organisasi seringkali menghadapi kebingungan dalam menerjemahkan nilai-nilai organisasi ke dalam

tindakan nyata, yang berdampak pada ketidaksesuaian perilaku dengan harapan organisasi.

Selain itu, skema organisasi sederhana memiliki peran penting dalam mendukung internalisasi budaya organisasi. Skema organisasi yang terlalu kompleks dan birokrasi seringkali menjadi penghambat komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan. Dalam konteks Satpol PP Kota Cirebon, struktur organisasi yang rumit dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam koordinasi antar anggota dan unit kerja, sehingga memperlambat proses internalisasi budaya organisasi. Skema organisasi sederhana, di sisi lain, memungkinkan setiap anggota memahami peran dan tanggung jawab masing-masing secara lebih jelas, mempercepat aliran informasi, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik. Oleh karena itu, penyederhanaan struktur organisasi menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas internalisasi budaya organisasi.

Imbalan budaya juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam mendukung internalisasi budaya organisasi. Penghargaan yang diberikan kepada anggota atas perilaku yang mencerminkan nilai-nilai organisasi dapat menjadi motivasi yang kuat untuk memperkuat komitmen terhadap budaya organisasi. Namun, pada prakteknya, sistem penghargaan di banyak organisasi publik, termasuk Satpol PP Kota Cirebon, cenderung lebih berfokus pada aspek teknis dan administratif, seperti pencapaian target operasional atau pemenuhan tugas tertentu, tanpa mempertimbangkan kontribusi perilaku yang mendukung nilai-nilai organisasi. Hal ini mengakibatkan kurangnya insentif bagi anggota untuk menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi, sehingga proses pembentukan budaya organisasi menjadi terhambat. Dengan merancang sistem imbalan yang berbasis budaya, organisasi dapat mendorong perilaku yang diinginkan sekaligus memperkuat budaya organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks Satpol PP Kota Cirebon, ketiga aspek ini yaitu pemahaman nilai-nilai persepsi akurat mengenai parameter perilaku yang diharapkan, pentingnya skema organisasi sederhana, dan imbalan budaya merupakan elemen penting yang saling terkait dalam proses internalisasi budaya organisasi. Internalisasi budaya organisasi tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan proses kolektif yang membutuhkan dukungan sistemik dari seluruh elemen organisasi, termasuk kepemimpinan, struktur organisasi, dan sistem penghargaan. Proses ini juga memerlukan strategi yang terintegrasi untuk memastikan bahwa nilai-nilai organisasi tidak hanya dipahami, tetapi juga diterapkan secara konsisten dalam setiap aspek operasional.

Satpol PP Kota Cirebon juga aktif dalam penegakan Perda yang mengatur berbagai aspek kehidupan masyarakat, seperti peraturan mengenai izin usaha, tata ruang, dan lingkungan. Dengan mengetahui nilai-nilai budaya yang dipegang oleh setiap anggota organisasi, diharapkan bahwa nilai-nilai tersebut dapat diterapkan secara efektif, menghasilkan internalisasi budaya organisasi yang baik. Nilai budaya kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon dalam penyelenggaraan tugas adalah sebagai berikut:

1. Disiplin. Disiplin adalah fondasi dari setiap tindakan Satpol PP dalam menjalankan tugasnya. Nilai ini mengharuskan anggota Satpol PP untuk selalu taat pada aturan, peraturan, dan prosedur yang berlaku, baik dalam lingkup internal organisasi maupun dalam pelayanan kepada masyarakat. Dengan disiplin, Satpol PP dapat bekerja secara terstruktur, konsisten, dan efisien dalam menjaga ketertiban umum dan perlindungan masyarakat.
2. Tegas. Tegas berarti berani mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan hukum serta kebijakan yang ada tanpa ragu-ragu. Dalam menjalankan tugas, Satpol PP harus mampu menegakkan aturan dengan keadilan dan kejujuran. Tegas juga berarti berani menghadapi tantangan dan masalah yang muncul di lapangan dengan sikap yang kuat dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan dari pihak luar.
3. Humanis. Meskipun harus bersikap tegas, Satpol PP tetap mengedepankan pendekatan yang humanis dalam menjalankan tugas. Ini berarti anggota Satpol PP harus menunjukkan rasa empati, memahami kondisi masyarakat, dan memperlakukan semua orang dengan hormat dan bermartabat.

Tabel 1 Kepuasan Masyarakat Terhadap Ketentraman dan Ketertiban Umum Tahun 2020-2023

2020	2021	2022	2023	Target
76,61 %	76,61 %	78,19 %	78,19 %	83 %

Indeks kepuasan masyarakat terhadap ketentraman dan ketertiban umum, yang mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap ketentraman dan ketertiban umum, hampir mirip dengan indeks rasa aman, yang kurang digunakan di Negara kita. Bappenas pernah berbicara tentang indeks rasa aman dan menyarankan untuk mengembangkan metode untuk mengukur indeks keamanan Indonesia dalam konteks global. Berdasarkan hasil survei diatas

tentang pelayanan ketentraman dan ketertiban umum pada tahun 2023 mencapai angka 75% dari target 83% di Kota Cirebon, dengan presentase yang tinggi, tetapi belum mencapai target, yang memungkinkan untuk mencapai predikat yang lebih tinggi.

Selain itu, Satpol PP Kota Cirebon juga masih menghadapi tantangan konsistensi dalam penerapan nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan tuntutan profesionalisme dan pelayanan publik. Meskipun sudah ada aturan-aturan formal yang mengatur perilaku dan tata kerja para petugas, masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Beberapa fenomena yang menunjukkan kurang optimalnya penerapan budaya organisasi di Satpol PP meliputi tingginya komplain masyarakat terhadap tindakan petugas yang dianggap sewenang-wenang, kurangnya koordinasi antara anggota, serta lemahnya kepatuhan terhadap aturan internal.

Satpol PP Kota Cirebon juga menghadapi tekanan eksternal yang cukup besar. Tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan publik, terutama dalam hal ketertiban umum dan perlindungan terhadap hak-hak masyarakat, mengharuskan adanya adaptasi dan pembenahan dari sisi internal organisasi. Satpol PP harus mampu membentuk budaya yang responsif terhadap perubahan, di mana setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap integritas dan etika pelayanan publik.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana internalisasi budaya organisasi telah diterapkan di Satpol PP Kota Cirebon dengan fokus pada ketiga aspek utama tersebut. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini mengkaji hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses internalisasi budaya organisasi, menganalisis penyebabnya, serta menawarkan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas internalisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi Satpol PP Kota Cirebon dalam membangun budaya organisasi yang lebih kuat dan profesional, serta memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan literatur mengenai internalisasi budaya organisasi di sektor publik.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran kepemimpinan dalam memfasilitasi proses internalisasi budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai panutan yang mampu memberikan teladan nyata dalam menerapkan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang transformasional dapat menjadi katalisator untuk mempercepat proses internalisasi budaya organisasi di Satpol PP Kota Cirebon. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan internalisasi budaya organisasi memerlukan komitmen jangka panjang dan keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi,

mulai dari tingkat atas hingga tingkat operasional. Dengan demikian, proses internalisasi budaya organisasi dapat berjalan secara menyeluruh dan berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya berfokus pada identifikasi permasalahan, tetapi juga menawarkan solusi praktis yang dapat diterapkan secara langsung oleh Satpol PP Kota Cirebon. Dengan mengintegrasikan pemahaman nilai-nilai organisasi, penyederhanaan skema organisasi, dan penerapan sistem imbalan budaya yang efektif, diharapkan Satpol PP Kota Cirebon dapat menjadi institusi yang lebih responsif, efisien, dan berintegritas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

METODE

Dalam jurnal ini, penulis menggunakan metode kualitatif dalam penulisan penelitian. Penelitian kualitatif berfokus pada proses dan makna berdasarkan perspektif dan evaluasi subjek. Metode penelitian kualitatif lebih berguna dalam bidang antropologi budaya dan karena itu disebut juga metode etnografi. Nama lain untuk penelitian kualitatif adalah penggunaan kondisi alam dan pertimbangan lingkungan alam atau metode penelitian naturalistik. Dengan demikian, kondisi pada saat peneliti memasuki lapangan atau obyek penelitian, pada saat peneliti melakukan penelitian, pada saat peneliti berada di lapangan, dan setelah peneliti meninggalkan lapangan penelitian, tetap merupakan kondisi obyek penelitian dan tidak berubah (Eko Sugianto dalam Yuni, 2017).

Pemilihan pendekatan ini dilakukan karena fokus penelitian adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, yang berdasarkan pada persepsi dan pengalaman partisipan, terkait dengan menggunakan pendekatan ini, penulis dapat mengkaji informasi, mendalami data yang dimiliki informan, otoritas ataupun keterkaitan lain dengan internalisasi budaya organisasi pada Satpol PP Kota Cirebon. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai topik penelitian.

Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya seperti mengajukan pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema khusus sampai umum, kemudian juga menafsirkan makna data. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk meraih pemahaman lebih dalam tentang fenomena yang terkait dengan internalisasi budaya organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja yang berlokasi di Kota Cirebon. Pendekatan ini dilakukan dengan menggali pandangan dan pengalaman para informan sebagai sumber data. Dalam konteks penelitian kualitatif, terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang biasanya digunakan, termasuk wawancara,

observasi, studi dokumen, dan materi audio visual digital. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk mengadopsi tiga teknik pengumpulan data utama yaitu wawancara, observasi serta studi dokumen.

Dalam jurnal ini, penulis menggunakan teknik triangulasi untuk menguji validitas data dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang benar-benar absah dikenal sebagai triangulasi. Triangulasi data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang menggabungkan berbagai teknik dan sumber data yang ada. Ini dilakukan dengan menggabungkan teknik observasi dan wawancara serta sumber data dari beberapa subjek penelitian (Setyaningsih et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Internalisasi budaya organisasi merupakan proses penting dalam menanamkan nilai-nilai inti organisasi ke dalam setiap aspek perilaku anggota, termasuk memahami secara akurat parameter perilaku yang diharapkan. Di Satpol PP Kota Cirebon, proses ini menjadi tantangan karena kesenjangan antara nilai-nilai organisasi yang dirumuskan dengan perilaku nyata anggota di lapangan. Sebagai institusi yang bertugas menjaga ketertiban umum dan penegakan peraturan daerah, Satpol PP membutuhkan pemahaman mendalam akan nilai-nilai organisasi agar setiap tindakan yang diambil mencerminkan visi, misi, dan standar perilaku yang diharapkan. Namun, berbagai hambatan struktural, kultural, dan manajerial menyebabkan internalisasi ini belum sepenuhnya berhasil.

A. Persepsi yang Akurat mengenai Perilaku yang Diharapkan

Internalisasi budaya organisasi merupakan langkah fundamental dalam membangun keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan perilaku individu yang mendukung tujuan bersama. Pada Satpol PP Kota Cirebon, pemahaman tentang persepsi akurat terhadap parameter perilaku yang diharapkan menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan sinergi internal. Namun, tantangan utama dalam internalisasi ini terletak pada sejauh mana anggota organisasi mampu memahami dan mempraktikkan nilai-nilai inti secara konsisten dalam konteks tugas mereka yang kompleks. Salah satu aspek utama yang menjadi fokus adalah bagaimana anggota Satpol PP memahami nilai-nilai persepsi akurat terkait parameter perilaku yang diharapkan. Nilai-nilai ini meliputi integritas, profesionalisme, empati, serta penghormatan terhadap hak masyarakat. Namun, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemahaman ini sering kali bersifat parsial dan tidak konsisten. Dalam banyak kasus, anggota Satpol PP menunjukkan kecenderungan perilaku yang

kurang sesuai dengan nilai-nilai tersebut, seperti pendekatan represif dalam penegakan hukum, yang bertolak belakang dengan prinsip humanis yang menjadi salah satu nilai inti organisasi.

Sebagai institusi penegak peraturan daerah, parameter perilaku yang diharapkan dari anggota Satpol PP mencakup nilai-nilai seperti integritas, keadilan, empati, dan ketegasan. Namun, hasil evaluasi menunjukkan bahwa belum semua anggota mampu memahami secara akurat bagaimana nilai-nilai ini diterapkan dalam berbagai situasi lapangan. Misalnya, ada kesenjangan persepsi mengenai bagaimana menegakkan aturan tanpa melanggar prinsip humanis. Hal ini sering kali terlihat dalam tindakan yang cenderung represif terhadap masyarakat, yang berlawanan dengan nilai empati dan pelayanan publik.



Gambar 3.1 Kegiatan di Satpol PP Kota Cirebon

Salah satu penyebab kurang optimalnya pemahaman terhadap parameter perilaku yang diharapkan adalah lemahnya komunikasi internal. Meski nilai-nilai budaya organisasi telah dirumuskan secara jelas, penyampaian dan sosialisasinya kepada anggota Satpol PP belum berjalan secara efektif. Materi sosialisasi yang digunakan lebih bersifat formal dan kurang relevan dengan konteks operasional di lapangan. Akibatnya, anggota tidak memiliki panduan praktis yang cukup untuk memahami bagaimana menerjemahkan nilai-nilai tersebut ke dalam tindakan sehari-hari. Selain itu, mekanisme pembinaan yang ada cenderung lebih berfokus pada disiplin formal dan teknis operasional daripada pada pembentukan nilai dan pemahaman perilaku yang diharapkan. Pendekatan seperti ini mengakibatkan minimnya internalisasi nilai-nilai budaya organisasi, sehingga perilaku anggota di lapangan cenderung mengandalkan interpretasi pribadi yang belum tentu sejalan dengan harapan organisasi.

Selain itu penerapan nilai humanis, tegas, dan profesional merupakan fondasi penting dalam menjalankan tugas di lingkungan Satpol PP Kota Cirebon. Namun, belum optimalnya penerapan nilai-nilai ini menunjukkan bahwa internalisasi budaya organisasi masih memerlukan perhatian serius. Humanisme mengutamakan penghormatan

terhadap hak dan martabat setiap individu, ketegasan memastikan penegakan aturan secara konsisten, dan profesionalisme mencerminkan kompetensi serta integritas dalam bekerja. Penerapan nilai-nilai ini tidak hanya bergantung pada pemahaman individu, tetapi juga pada budaya organisasi secara keseluruhan. Persepsi mengenai budaya humanis, tegas, dan profesional ini memberikan arah yang jelas kepada Anggota Satpol PP Kota. Setelah mereka tahu bahwa nilai-nilai tersebut merupakan dasar dari parameter perilaku yang diharapkan, akan lebih mudah bagi mereka untuk mengubah tindakan mereka sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang lebih strategis dalam internalisasi budaya organisasi. Salah satu langkah utama adalah merancang pelatihan yang berorientasi pada pemahaman mendalam tentang parameter perilaku yang diharapkan. Program ini dapat mencakup simulasi situasi lapangan, diskusi kasus nyata, dan pemberian contoh aplikatif yang relevan dengan tugas Satpol PP. Dengan pendekatan ini, anggota tidak hanya memahami nilai-nilai organisasi, tetapi juga cara menerapkannya secara praktis. Selain itu, pimpinan perlu mengambil peran aktif sebagai role model dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi. Keberadaan pimpinan di lapangan, bukan hanya sebagai pengawas tetapi juga sebagai pelaku, dapat memberikan contoh langsung bagaimana parameter perilaku yang diharapkan diterjemahkan dalam situasi nyata. Pendekatan ini akan memberikan inspirasi kepada anggota untuk mengikuti perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Untuk memperkuat komunikasi internal, perlu dilakukan reformasi dalam penyampaian nilai-nilai budaya organisasi. Informasi mengenai parameter perilaku yang diharapkan harus disampaikan dengan cara yang relevan dan interaktif, misalnya melalui diskusi kelompok, lokakarya, atau media visual yang menarik. Faktor kepemimpinan juga memainkan peran kunci dalam internalisasi budaya organisasi. Pimpinan di Satpol PP Kota Cirebon memiliki tanggung jawab untuk menjadi teladan dalam menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Namun, dalam prakteknya, masih ditemukan kurangnya konsistensi di tingkat pimpinan. Misalnya, ketika pimpinan tidak secara eksplisit mendemonstrasikan perilaku yang diharapkan, anggota organisasi cenderung kehilangan acuan yang jelas.

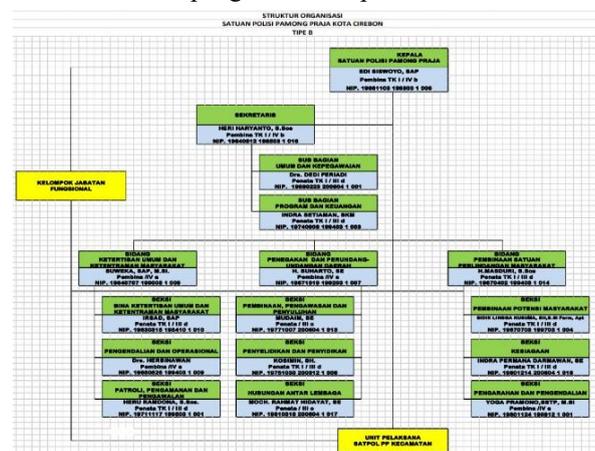
Selain itu, mekanisme pengawasan dan evaluasi terhadap implementasi budaya organisasi masih lemah, sehingga sulit untuk memastikan bahwa setiap anggota benar-benar memahami dan menerapkan parameter perilaku yang diharapkan. Penyampaian ini harus berfokus pada relevansi nilai-nilai tersebut dalam tugas sehari-hari anggota, sehingga mereka dapat melihat hubungan langsung

antara nilai organisasi dan tindakan yang diambil. Langkah lain yang penting adalah membangun sistem evaluasi perilaku yang terintegrasi dengan nilai-nilai organisasi. Sistem ini dapat mencakup penilaian rutin terhadap sejauh mana anggota telah menerapkan nilai-nilai tersebut dalam tugas mereka. Hasil evaluasi harus digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik konstruktif dan penghargaan bagi anggota yang menunjukkan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi. Komunikasi internal juga menjadi faktor penting dalam membangun persepsi akurat mengenai parameter perilaku yang diharapkan.

Dengan pendekatan yang komprehensif, internalisasi budaya organisasi pada Satpol PP Kota Cirebon dapat ditingkatkan secara signifikan terutama dalam pemahan yang akurat mengenai perilaku di Satpol PP. Pemahaman yang akurat mengenai parameter perilaku yang diharapkan akan membantu anggota tidak hanya dalam menjalankan tugas secara profesional, tetapi juga dalam membangun hubungan yang lebih baik dengan masyarakat. Hal ini pada akhirnya akan memperkuat posisi Satpol PP sebagai institusi yang humanis, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

B. Skema Organisasi Sederhana

Di Satpol PP Kota Cirebon juga, internalisasi budaya organisasi tidak hanya berfokus pada penanaman nilai-nilai inti seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan masyarakat, tetapi juga pada pemahaman tentang pentingnya skema organisasi sederhana. Skema organisasi yang sederhana memungkinkan pengelolaan struktur dan proses kerja yang lebih efisien, sehingga mendukung internalisasi nilai-nilai organisasi secara lebih efektif. Namun, tantangan dalam memahami dan mengimplementasikan skema organisasi sederhana di Satpol PP Kota Cirebon menjadi salah satu faktor yang menghambat optimalisasi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu alasan utama pentingnya skema organisasi sederhana adalah kemampuannya untuk mempercepat alur komunikasi dan pengambilan keputusan.



Gambar 3.2 Struktur Organisasi Satpol PP Kota Cirebon

Dalam konteks Satpol PP, tugas yang melibatkan respon cepat terhadap pelanggaran peraturan daerah membutuhkan mekanisme komunikasi yang efisien. Sayangnya, struktur organisasi yang cenderung hierarkis dan kompleks di Satpol PP Kota Cirebon seringkali memperlambat proses pengambilan keputusan. Misalnya, laporan dari lapangan harus melewati beberapa tingkatan hierarki sebelum mendapatkan persetujuan tindakan, sehingga mengurangi efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas.

Selain mempercepat komunikasi, skema organisasi sederhana juga mempermudah anggota dalam memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Dalam struktur yang terlalu kompleks, sering kali terjadi tumpang tindih tugas yang mengakibatkan kebingungan dan penurunan produktivitas. Skema organisasi sederhana juga mendukung pembentukan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Struktur yang sederhana mempermudah anggota organisasi untuk berinteraksi, bertukar informasi, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Namun, di Satpol PP Kota Cirebon, struktur yang terlalu formal sering kali menciptakan jarak antara pimpinan dan anggota. Hal ini menghambat komunikasi dua arah yang efektif, yang seharusnya menjadi salah satu elemen kunci dalam internalisasi budaya organisasi. Dengan struktur yang lebih sederhana, hubungan kerja dapat menjadi lebih cair, sehingga memungkinkan dialog terbuka untuk membahas nilai-nilai organisasi dan tantangan operasional.

Di Satpol PP Kota Cirebon, anggota seringkali menghadapi tuntutan administratif yang tidak proporsional, yang pada akhirnya mengurangi waktu dan energi untuk tugas lapangan. Selain informasi yang sudah ada, terdapat beberapa bidang yang efektivitasnya masih rendah dan membutuhkan evaluasi lebih lanjut. Evaluasi ini menjadi semakin penting karena aktivitas di lingkungan PPNS seringkali sangat tinggi, bahkan cenderung berlebihan. Langkah evaluasi yang terstruktur diperlukan untuk mengidentifikasi kendala yang ada dan mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi.

Ditemukan juga bahwa pada bidang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Satpol PP Kota Cirebon inilai menghadapi beban kegiatan yang berlebihan. Beban ini dapat menghambat optimalisasi kinerja bidang tersebut, terutama jika tugas-tugas yang ada tidak didukung oleh sumber daya dan pembagian kerja yang memadai. Rencana perubahan struktur menjadi PPNS dan Sumber Daya Aparatur (SDA) muncul sebagai salah satu solusi untuk mengatasi masalah ini. Perubahan ini tidak hanya akan mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga akan membantu menginternalisasi budaya organisasi melalui struktur organisasi yang lebih sederhana dan mudah digunakan.

Dengan menyederhanakan struktur organisasi, beban administratif dapat diminimalkan, sehingga anggota dapat lebih fokus pada tugas-tugas strategis yang mendukung internalisasi budaya organisasi. Evaluasi berkala terhadap efektivitas skema organisasi juga menjadi langkah penting dalam memastikan keberhasilan penerapannya. Di Satpol PP Kota Cirebon, evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan anggota, analisis kinerja, dan forum diskusi terbuka. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan, sehingga struktur organisasi yang sederhana tetap relevan dan efektif dalam mendukung internalisasi budaya organisasi.

C. Imbalan Budaya

Salah satu elemen kunci yang seringkali terabaikan dalam proses ini adalah imbalan budaya, yakni penghargaan yang diberikan kepada anggota organisasi sebagai bentuk apresiasi atas perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi. Di Satpol PP Kota Cirebon, internalisasi budaya organisasi membutuhkan pendekatan yang lebih terfokus pada penguatan imbalan budaya untuk mendorong anggota agar lebih memahami dan menerapkan nilai-nilai inti organisasi, seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan masyarakat. Pentingnya imbalan budaya dalam konteks organisasi terletak pada perannya sebagai pendorong motivasi intrinsik.

Di Satpol PP Kota Cirebon, keberadaan imbalan budaya dapat menjadi alat untuk menanamkan nilai-nilai organisasi secara efektif, terutama dalam menghadapi tantangan operasional yang sering kali membutuhkan pengorbanan dari anggota. Sebagai contoh, anggota yang menunjukkan perilaku humanis dalam penegakan peraturan dapat diberikan penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya. Penghargaan ini tidak hanya memperkuat semangat anggota, tetapi juga memberikan pesan kepada seluruh organisasi tentang pentingnya perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai inti.



Gambar 3.3 Persiapan Patroli Malam

Namun, praktik imbalan budaya di Satpol PP Kota Cirebon saat ini sudah cukup baik akan tetapi masih belum optimal. Evaluasi menunjukkan

bahwa penghargaan lebih sering diberikan berdasarkan kriteria formal seperti masa kerja atau hasil kinerja teknis, sementara perilaku yang mencerminkan nilai-nilai organisasi belum menjadi fokus utama. Akibatnya, anggota cenderung mengabaikan aspek budaya organisasi dan lebih berorientasi pada tugas teknis semata. Kondisi ini menunjukkan perlunya penyesuaian strategi penghargaan agar lebih mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi.

Di Satpol PP Kota Cirebon, penghargaan non materi dapat diwujudkan dalam bentuk pengakuan publik terhadap anggota yang berhasil menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, seperti pendekatan yang humanis dalam menangani konflik di masyarakat. Pengakuan ini tidak hanya meningkatkan rasa bangga anggota, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap budaya organisasi. Salah satu tantangan dalam mengimplementasikan imbalan budaya di Satpol PP Kota Cirebon adalah kurangnya mekanisme yang terstruktur untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Sistem penghargaan yang ada saat ini belum sepenuhnya terintegrasi dengan proses evaluasi budaya organisasi, sehingga sulit untuk memastikan bahwa imbalan yang diberikan benar-benar mendorong internalisasi nilai. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan sistem penghargaan yang berbasis budaya, dimana kriteria penghargaan mencakup perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai inti organisasi.

Selain itu, kepemimpinan yang mendukung juga menjadi faktor penting dalam memastikan efektivitas imbalan budaya. Pimpinan di Satpol PP Kota Cirebon harus mampu menjadi role model yang tidak hanya memberikan penghargaan secara adil, tetapi juga menunjukkan penghargaan terhadap nilai-nilai budaya organisasi dalam tindakan sehari-hari. Keteladanan ini akan memberikan inspirasi bagi anggota untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam perilaku mereka. Lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk mendukung penerapan imbalan budaya. Di Satpol PP Kota Cirebon, lingkungan kerja yang inklusif dapat dibangun melalui kegiatan seperti forum penghargaan, di mana anggota yang menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi diberikan penghormatan di depan rekan-rekan mereka. Selain itu, budaya kerja yang mendukung saling apresiasi antara anggota juga dapat memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi. Untuk memastikan keberlanjutan imbalan budaya sebagai bagian dari internalisasi budaya organisasi, evaluasi berkala perlu dilakukan untuk menilai efektivitas strategi penghargaan yang diterapkan. Di Satpol PP Kota Cirebon, evaluasi ini dapat melibatkan survei kepuasan anggota, analisis dampak penghargaan terhadap kinerja, dan forum diskusi terbuka. Hasil evaluasi ini dapat digunakan

untuk menyempurnakan sistem penghargaan, sehingga lebih relevan dan efektif dalam mendukung internalisasi budaya organisasi. Imbalan budaya memiliki potensi besar untuk memperkuat proses internalisasi budaya organisasi di Satpol PP Kota Cirebon.

Dengan memberikan penghargaan yang tepat kepada anggota yang menunjukkan perilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi, Satpol PP dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan selaras dengan visi dan misi organisasi. Meskipun implementasi imbalan budaya membutuhkan komitmen dan sumber daya, manfaat jangka panjangnya dalam membangun organisasi yang berbasis nilai tidak dapat disangkal. Dalam jangka panjang, penerapan imbalan budaya yang efektif akan membantu Satpol PP Kota Cirebon membangun reputasi sebagai organisasi yang profesional, humanis, dan berintegritas. Anggota yang merasa dihargai atas kontribusi mereka tidak hanya akan memiliki motivasi yang lebih tinggi, tetapi juga akan menjadi duta nilai-nilai organisasi dalam setiap interaksi dengan masyarakat. Dengan demikian, imbalan budaya tidak hanya berfungsi sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai pondasi untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Dari penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa internalisasi budaya organisasi pada Satpol PP Kota Cirebon dalam penyelenggaraan tugas masih membutuhkan perbaikan yang signifikan untuk mencapai efektivitas dan konsistensi pelaksanaan nilai-nilai inti organisasi.

Mengenai pemahaman yang akurat mengenai parameter perilaku yang diharapkan menjadi fondasi untuk memastikan setiap anggota mampu menerjemahkan nilai-nilai organisasi ke dalam tindakan nyata. Pada Satpol PP Kota Cirebon, penanaman nilai humanis, tegas dan profesional sebenarnya sudah cukup baik. Terutama nilai humanis dan tegas sudah dilaksanakan dengan baik apabila terlibat dengan para pelanggar di lapangan, akan tetapi untuk nilai profesional masih berjalan belum optimal dikarenakan masih adanya anggota Satpol PP Kota Cirebon yang memiliki pengetahuan yang terbatas. Hal ini masih menjadi tantangan karena kurangnya pelatihan yang mendalam dan komunikasi yang inklusif yang menyebabkan internalisasi budaya di Satpol PP Kota Cirebon masih belum optimal.

Selain itu, skema organisasi yang masih berat sebelah di Satpol PP Kota Cirebon sering kali menghambat alur pengerjaan dan memperlambat pengambilan keputusan, sehingga membatasi efektivitas internalisasi nilai. Terutama pada Satpol PP Kota Cirebon ditemukan juga beban kerja berlebih pada bidang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang menyebabkan beban kerja berlebih dan tidak seimbang. Oleh sebab itu, dibutuhkan

penerapan skema organisasi sederhana yang lebih efisien dapat membantu memperjelas peran, meningkatkan kolaborasi, dan mendukung proses internalisasi secara lebih optimal. Imbalan budaya juga memiliki peran strategis dalam memperkuat motivasi anggota untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Namun untuk Satpol PP Kota Cirebon sendiri belum menerapkan sistem penghargaan yang terstruktur untuk meningkatkan motivasi kerja para anggotanya. Adapun sistem reward atau penghargaan yang ada saat ini belum sepenuhnya terfokus pada perilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi dan hanya menerapkan penghargaan berbasis non material. Oleh karena itu, dibutuhkannya penerapan sistem penghargaan yang berbasis budaya, Satpol PP Kota Cirebon dapat mendorong perilaku positif, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan memperkuat komitmen anggota terhadap nilai-nilai organisasi.

Secara keseluruhan, keberhasilan internalisasi budaya organisasi pada Satpol PP Kota Cirebon sangat bergantung pada sinergi antara pemahaman nilai-nilai inti, penyederhanaan skema organisasi, dan penguatan sistem imbalan budaya. Dengan perbaikan pada ketiga elemen tersebut, Satpol PP Kota Cirebon diharapkan mampu membangun budaya organisasi yang kuat, meningkatkan efektivitas tugas, dan memperkuat citra institusi sebagai organisasi yang profesional, responsif, dan berintegritas di mata masyarakat. Penelitian ini juga memberikan kontribusi penting sebagai referensi bagi institusi publik lainnya dalam mengelola internalisasi budaya organisasi secara lebih efektif.

SARAN

Untuk meningkatkan internalisasi budaya organisasi di Satpol PP Kota Cirebon, beberapa langkah praktis dapat diterapkan agar pemahaman mengenai nilai-nilai inti, skema organisasi sederhana, dan pentingnya imbalan budaya dapat lebih optimal. Adapun beberapa saran praktis yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pertama, perlu adanya pelatihan intensif dan berkelanjutan yang berfokus pada pemahaman nilai-nilai organisasi dan parameter perilaku yang diharapkan. Pelatihan ini dapat mencakup simulasi situasi nyata, diskusi kasus, dan praktik langsung agar anggota lebih memahami bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam tugas sehari-hari.
2. Kedua, Satpol PP Kota Cirebon sebaiknya melakukan penyederhanaan struktur organisasi terutama di bidang PPNS untuk mendukung komunikasi yang lebih cepat dan pengambilan keputusan yang lebih efisien.

Penyederhanaan ini dapat dimulai dengan pemetaan ulang fungsi.

3. Ketiga, penting untuk merancang dan menerapkan sistem imbalan budaya yang berbasis perilaku sesuai nilai-nilai organisasi. Sistem ini dapat mencakup penghargaan nonmateri, seperti pengakuan publik atau sertifikat penghargaan, hingga penghargaan materi yang relevan. Penghargaan harus diberikan secara transparan dan adil untuk mendorong motivasi anggota serta menegaskan pentingnya perilaku yang mencerminkan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I. A. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. *Die*, 5(1), 242-262
- Chanda, M. K., & Putra, E. V. (2021). Internalisasi Budaya Organisasi: Studi Budaya Organisasi Bawasl Sumatera Barat. *Jurnal Perspektif*, 4(1), 39–53.
<http://perspektif.ppp.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/392>
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja.
- Nurdin, I. (2014). Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandung. *Sosiohumaniora*, 16(3), 228-233.
- Ritchie, M. (2000). Organization Culture: An Examination of Its Effect on the Internalization Process and Member Performance. *Southern Business Review*, 9, 32–50.
- Widagdo, S. D., Indartuti, E., & Widiyanto, M. K. (2021). Budaya kerja organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Jawa Timur. PRAJA observer: *Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (e-ISSN: 2797-0469), 1(03), 15–22.
<https://aksiologi.org/index.php/praja/article/view/112>
- Warsito, B. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 4(2), 83–96.
- Yuni. (2017). Metode Penelitian. *STIE Indonesia Jakarta*, 2014, 1–9.