

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Temuan

4.1.1 Sejarah BASARNAS

Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan "*Black Area*" bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR.

Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional *ICAO 10 (International Civil Aviation Organization)*. Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia.

Sebagai konsekuensi logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota *ICAO* tersebut, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR. Panitia teknis mempunyai tugas pokok untuk membentuk Badan Gabungan SAR, menentukan pusat-pusat regional serta anggaran pembiayaan dan material. Sebagai negara yang merdeka, tahun 1959 Indonesia menjadi anggota *International Maritime Organization (IMO)*. Dengan masuknya Indonesia sebagai anggota *ICAO* dan *IMO* tersebut, tugas dan tanggung jawab SAR semakin mendapat perhatian.

Sebagai negara yang besar dan dengan semangat gotong royong yang tinggi, bangsa Indonesia ingin mewujudkan harapan dunia internasional yaitu mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran.

Dari pengalaman-pengalaman tersebut diatas, maka timbul pemikiran bahwa perlu diadakan suatu organisasi SAR Nasional yang mengkoordinir segala kegiatan-kegiatan SAR dibawah satu komando. Untuk mengantisipasi tugas-tugas SAR tersebut, maka pada tahun 1968 ditetapkan Keputusan

Menteri Perhubungan Nomor T.20/I/2-4 mengenai ditetapkannya Tim SAR Lokal Jakarta yang pembentukannya diserahkan kepada Direktorat Perhubungan Udara. Tim inilah yang akhirnya menjadi embrio dari organisasi SAR Nasional di Indonesia yang dibentuk kemudian.

Pada tahun 1968 juga, terdapat proyek *South East Asia Coordinating Committee on Transport and Communications*, yang mana Indonesia merupakan proyek payung (*Umbrella Project*) untuk negara-negara Asia Tenggara. Proyek tersebut ditangani oleh *US Coast Guard* (Badan SAR Amerika), guna mendapatkan data yang diperlukan untuk rencana pengembangan dan penyempurnaan organisasi SAR di Indonesia.

4.1.2 Stuktur Organisasi BASARNAS Kelas B Nias

Struktur organisasi merupakan kerangka atau tata susunan yang menetapkan cara suatu organisasi diorganisir dan diatur. Ini mencakup pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Adapun struktur organisasi BASARNAS Kelas B Nias adalah sebagai berikut:



4.1.3 Visi dan Misi BASARNAS

Visi :

Berhasilnya pelaksanaan operasi SAR pada setiap waktu dan tempat dengan cepat, handal, dan aman

Misi :

Menyelenggarakan kegiatan operasi SAR yang efektif dan efisien melalui upaya tindak awal yang maksimal serta pengerahan potensi SAR yang didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, fasilitas SAR yang 14 memadai, dan prosedur kerja yang mantap dalam rangka mewujudkan Visi Badan SAR Nasional.

4.1.4 Tugas, Fungsi dan Sasaran BASARNAS

1. Tugas Pokok

Dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM.43 Tahun 2005 Tentang Organisasi dan tata kerja Departemen Perhubungan, Badan SAR Nasional mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian dan pengendalian potensi *Search and Rescue (SAR)* dalam kegiatan SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang, atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan atau penerbangan, serta memberikan bantuan SAR dalam penanggulangan bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR Nasional dan Internasional.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut di atas, Badan SAR Nasional menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pembinaan potensi SAR dan pembinaan operasi SAR
2. Pelaksanaan program pembinaan potensi SAR dan operasi SAR
3. Pelaksanaan tindak awal
4. Pemberian bantuan SAR dalam bencana dan musibah lainnya
5. Koordinasi dan pengendalian operasi SAR atas potensi SAR yang dimiliki oleh instansi dan organisasi lain

6. Pelaksanaan hubungan dan kerja sama di bidang SAR baik di dalam maupun luar negeri
7. Evaluasi pelaksanaan pembinaan potensi SAR dan operasi SAR
8. Pelaksanaan administrasi di lingkungan Badan SAR Nasional

3. Sasaran

Pengembangan BASARNAS Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BASARNAS, perlu dilaksanakan strategi-strategi sebagai berikut :

1. Menjadikan BASARNAS sebagai yang terdepan dalam melaksanakan operasi SAR dalam musibah pelayaran dan penerbangan, bencana dan musibah lainnya
2. Pembentukan Institusi yang dapat menangani pendidikan awal dan pendidikan penataran di lingkungan BASARNAS
3. Mengembangkan regulasi yang mampu mengarahkan potensi SAR melalui mekanisme koordinasi yang dipatuhi oleh semua potensi SAR
4. Melaksanakan pembinaan SDM SAR melalui pola pembinaan SDM yang terarah dan berlanjut agar dapat dibentuk tenaga SAR yang profesional
5. Melaksanakan pemenuhan sarana/prasarana dan peralatan SAR secara bertahap agar dapat menjadikan operasi tindak awal SAR yang mandiri, cepat, tepat, dan handal sesuai ketentuan nasional dan internasional
6. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan SAR melalui jenjang pendidikan sesuai dengan kebutuhan dalam lingkungan BASARNAS
7. Penciptaan sistem sosialisasi dan penyuluhan kepada masyarakat tentang penyelenggaraan operasi SAR
8. Mengembangkan kerjasama dengan Pemda melalui FKSD, organisasi dan instansi berpotensi SAR, baik dalam negeri maupun luar negeri dalam rangka pembinaan potensi SAR.

4.1.5 Identitas Informan

Dalam suatu penelitian untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dan mendalam maka dilakukan berbagai upaya untuk menggali informasi dari sumber yang kredibel termasuk orang yang berkaitan atau berhubungan langsung dengan kebutuhan informasi yang ingin kita dapatkan dan akan digunakan sebagai sumber yang jelas.

Tabel 4.1 Tabel Informan

NO	Nama	Pendidikan	Pekerjaan
1.	Octavianto, S.E	S1	Ka. Basarnas Kelas B Nias
2.	Tanggor Gultom, S.Pd	S1	Ka. Urusan Umum
3.	Binsar H. Sinaga, S.E	S1	Ka. Seksi Operasi
4.	Bobby Purba, S.E	S1	Ka. Subseksi SDM
5.	Hendrik S Zega	S1	Bagian Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Ide Baru Budaya Organisasi dalam Organisasi BASARNAS Kelas B Nias

Budaya organisasi adalah suatu konsep yang penting dalam dunia manajemen, khususnya di lingkungan organisasi seperti Badan SAR Nasional (BASARNAS). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, kebiasaan, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan interaksi sehari-hari. Dalam konteks BASARNAS kelas B Nias, budaya organisasi memainkan peran kunci dalam menentukan efektivitas dan kualitas pelayanan dalam misi penyelamatan dan bantuan kedaruratan. Budaya organisasi yang kuat dan positif di BASARNAS kelas B Nias dapat menciptakan lingkungan kerja yang solid, di mana anggota tim bekerja dengan kolaboratif, responsif, dan berorientasi pada tujuan bersama.

Salah satu aspek penting dari budaya organisasi dalam BASARNAS kelas B Nias adalah kesadaran akan pentingnya tanggung jawab sosial dan profesional. Ini tercermin dalam sikap proaktif dan kesiapan untuk bertindak dalam situasi darurat, serta dedikasi untuk memberikan bantuan secepat mungkin kepada masyarakat yang membutuhkan. Budaya ini juga dapat mencakup norma-norma yang mempromosikan komunikasi terbuka dan kerjasama antar anggota tim, memungkinkan pertukaran informasi yang efisien dan koordinasi yang baik dalam menjalankan tugas-tugas penyelamatan.

Selain itu, dalam konteks BASARNAS, budaya organisasi yang baik juga mencakup aspek keamanan dan profesionalisme. Ini termasuk disiplin dalam menjalankan prosedur operasional standar, pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota tim, serta komitmen terhadap prinsip-prinsip

etika dan integritas dalam setiap tindakan yang dilakukan. Dengan demikian, budaya organisasi di BASARNAS kelas B Nias tidak hanya mencerminkan identitas dan nilai-nilai organisasi itu sendiri, tetapi juga berperan sebagai fondasi bagi kinerja operasional yang optimal dan pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat yang dilayani.

Ide baru merupakan gagasan yang diungkapkan secara nyata atau diekspresikan untuk kemudian digunakan dan difungsikan dalam kegiatan atau menjadi pedoman tuntunan untuk mempermudah pekerjaan maupun memberikan model baru terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ide baru muncul Ketika melihat suatu kebiasaan yang kurang baik dan tidak tepat sasaran menjadi tepat sasaran melalui model atau ide baru yang digagaskan.

Ide baru dalam BASARNAS sendiri tidak hadir secara langsung atau tumbuh pada saat melihat keadaan dan situasi pekerjaan, tetapi sudah diatur secara perundang-perundangan dan melalui regulasi yang ada pekerjaan dieksekusi secara nyata. Keadaan ini akan terlihat kaku jika tidak diiringi dengan sesuatu ide baru, namun walaupun ada ide baru, ada sinergitas lain yang dapat difungsikan dengan baik untuk memperlancar setiap pekerjaan.

Pekerjaan dengan mengikuti ketentuan tanpa ada ide baru akan terasa sangat optimal dikerjakan dan dilakukan apabila dikombinasikan dengan peraturan yang ada, walaupun kenyataan nya kegiatan akan terasa berat untuk dilakukan tetapi tidak memungkinkan suatu saat karena keadaan pekerjaan, ide baru harus dimunculkan untuk mempermudah pekerjaan.

Melalui wawancara yang dilakukan kepada pihak BASARNAS Kelas B Nias kepada Bapak Kepala BASARNAS Kelas B Nias yaitu Bapak Octavianto, beliau menyampaikan bahwa:

“dilihat secara perspektif ide baru dalam BASARNAS sebetulnya belum ada namun menyesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang ada di BASARNAS. Dilain sisi BASARNAS memiliki ide yang menggambarkan adanya Sinergi Militer, Porto Value yang menjadi bagian budaya organisasi yang melekat dalam BASARNAS Kelas B Nias”.

Dari penjelasan beliau dapat disimpulkan bahwa ide baru dalam BASARNAS Kelas B Nias harus melalui suatu proses berdasarkan regulasi supaya tidak terjadi penyalahgunaan wewenang atau jabatan yang didudukinya. Ide baru yang diterapkan itu

harus terpusat dan juga jelas arahnya kemana sehingga suatu saat dimintai pertanggungjawaban maka sudah jelas akan yang harus dipertanggungjawabkan.

4.2.2 Dorongan Kebenarian Dalam Lingkungan Kerja Yang Dilakukan Oleh

BASARNAS Kelas B Nias.

Dalam setiap pekerjaan tentunya memiliki berbagai motivasi atau dorongan dalam bekerja. BASARNAS Kelas B Nias merupakan bagian yang tidak terlepas dari penyampaian motivasi atau dorongan kepada setiap pegawai yang bekerja di BASARNAS Nias supaya semuanya memiliki dorongan keberanian dalam bekerja sesuai dengan tupoksi nya masing-masing. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Kepala BASARNAS Kelas B Nias, “dasar dan landasan dalam bekerja secara professional sudah ada, mulai sikap dan perilaku, berani bersikap sesuai dengan tugas dan tanggungjawab. Selanjutnya hal ini akan diteruskan dengan memberikan ilustrasi terbaik atau contoh terbaik pada saat melakukan pekerjaan.”

Keberanian sangat dibutuhkan apalagi dengan keadaan atau bidang pekerjaan yang dikerjakan. BASARNAS Kelas B Nias merupakan salah satu bidang pekerjaan yang dilakukan dimedan yang berat dengan mengemban kata pertolongan terutama menolong manusia atau orang yang sedang mengalami bencana atau pun musibah.

Perlu ada pertimbangan bagi mental dan fisik untuk mengerjakan pekerjaan sebagai anggota BASARNAS karena yang dikerjakan menyangkut keselamatan nyawa manusia. Dorongan yang paling baik dalam pekerjaan ini adalah motivasi diri untuk menolong sesama manusia, jiwa penyelamatan juga harus ada dalam seorang anggota BASARNAS.

Seperti yang disampaikan oleh Pak Octavianto atau Kepala BASARNAS Kelas B Nias, “dorongan selalu disampaikan baik secara lisan dan tulisan supaya setiap pegawai BASARNAS selalu mengingat tupoksi nya sebagai penyelamat bagi manusia dan dalam pertolongan lainnya. Pekerjaan ini merupakan tugas yang mulia yaitu menyelamatkan nyawa manusia dari suatu musibah yang tidak dapat pastikan akan kejadiannya, tetapi selalu siap siaga untuk bertindak jika sewaktu-waktu keadaan yang aman berubah menjadi suatu keadaan yang buruk dan memerlukan bantuan untuk menyelamatkan nyawa”

Dengan demikian dorongan maupun motivasi untuk menyemangati pegawainya tentunya memiliki berbagai cara penyampaiannya sehingga pegawai tetap semangat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya bahkan lebih daripada yang diharapkan oleh instansi atau pun organisasi tempat bekerja.

4.2.3 Mengukur dan Menghargai Kinerja Pegawai Basarnas Kelas B Nias

Dalam suatu instansi selalu memiliki cara mengukur dan melihat kinerja pegawai, tujuannya untuk melihat sejauh mana capaian dan sikap yang harus diambil untuk mengevaluasi pegawai supaya lebih memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan dan tujuan yang diinginkan sesuai visi dan misi yang ingin dicapai tepat pada sasaran. Seperti yang disampaikan oleh Kepala BASARNAS Kelas B Nias, beliau menyatakan bahwa “Di dalam BASARNAS Kelas B Nias itu sendiri, sudah ada beberapa macam ketentuan di dalam mengukur kinerja pegawainya yaitu adanya SKP, Do DUPAK. Kinerja dari setiap pegawai dinilai secara sistem dan dievaluasi oleh pimpinan, dalam melakukan evaluasi akan mempertimbangkan jabatan yang diduduki oleh pegawai sesuai Grade nya masing-masing. Budaya kompetitif dan sportif juga diberlakukan untuk memberikan penilaian kepada pegawai. Kompetisi diberikan kepada karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja yang diberikan secara diklat”.

Diklat merupakan bentuk apresiasi yang diterima oleh seseorang mendapatkan kesempatan jenjang karir yang baik. Capaian ini memerlukan dan membutuhkan effort yang baik dari setiap pegawai yang bekerja dan ditunjukkan secara nyata dengan bidang pekerjaan yang dipegang selalu sesuai dengan yang diinginkan bahkan melebihi ekspektasi dari yang diinginkan.

Diklat merupakan bentuk apresiasi yang diterima oleh seseorang ketika mereka telah menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membuka pintu kesempatan jenjang karir yang baik. Capaian ini tidak hanya muncul begitu saja, tetapi memerlukan upaya yang sungguh-sungguh dari setiap pegawai yang bekerja. Upaya ini harus tampak nyata dalam segala aspek bidang pekerjaan yang dipegang, termasuk dalam kemampuan, produktivitas, dan inovasi yang mereka tawarkan. Bukan hanya sekedar memenuhi harapan, namun juga mampu melebihi ekspektasi yang mungkin sebelumnya tidak terbayangkan. Dengan demikian, Diklat adalah pengakuan atas prestasi dan upaya keras yang telah diberikan, serta

merupakan dorongan untuk terus berusaha menjadi lebih baik dalam menggapai puncak karir.

Selain itu Diklat juga mempromosikan budaya kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan didukung untuk tumbuh. Ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, Diklat bukan hanya sekedar bentuk apresiasi, tetapi juga investasi jangka panjang dalam pengembangan sumber daya manusia yang berharga dalam organisasi.

Sebagai pegawai, penting untuk menjalani Diklat dengan tekad untuk terus meningkatkan diri, memanfaatkan peluang yang diberikan, dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan kita. Dengan demikian, kita tidak hanya akan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, tetapi juga membantu organisasi kita mencapai kesuksesan yang lebih besar.

Dengan begitu, kita akan menjadi aset berharga bagi perusahaan dan dapat memberikan dampak positif pada pertumbuhan dan pencapaian tujuan bersama. Dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan di dunia kerja, semangat untuk terus belajar dan berkembang menjadi kunci utama kesuksesan kita sebagai pegawai.

4.2.4 Tingkat Ketelitian dan Akurasi Dalam Pekerjaan Organisasi

BASARNAS Nias

Ketelitian dan akurasi yang baik pada saat bekerja merupakan harapan dan tuntutan bagi setiap pekerja baik saat dalam kondisi bekerja maupun dalam waktu siaga supaya pada suatu saat ada keperluan mendadak yang akan membutuhkan kemampuan ketelitian yang baik maka hal ini tidak begitu berat karena sudah dilatih dan dipersiapkan sebelumnya. Seperti yang disampaikan oleh Kepala BASARNAS Kelas B Nias “Pada BASARNAS Kelas B Nias memiliki mekanisme dalam mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawainya. Mekanisme nya dilakukan dengan sistem DUPAK yang dikoordinir oleh Kasubbag Umum, Kasunda, menggunakan sistem yang juga bisa diawasi secara visual. Sistem DUPAK (Daftar Urut Penilaian Angka Kredit) menjadi alat yang penting dalam memantau kinerja pegawai di BASARNAS Kelas B Nias. Melalui sistem ini, setiap aktivitas dan pencapaian pegawai dapat dengan jelas

dicatat dan dinilai. Kasubbag Umum dan Kasunda bertanggung jawab untuk memastikan bahwa DUPAK digunakan dengan baik dan efisien.”

Selain itu, sistem ini juga memungkinkan untuk pengawasan visual, yang berarti setiap pencapaian atau aktivitas yang telah diinput ke dalam DUPAK dapat diperiksa dan dievaluasi dengan transparan. Hal ini mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas layanan di BASARNAS Kelas B Nias.

4.2.5 Budaya Organisasi Untuk Mendukung Pegawai Dalam Menghasilkan

Ide-Ide Baru

Sebuah evaluasi kepada pegawai perlu dilakukan melalui rapat-rapat, rapat rutin yang dilakukan secara triwulan, semesteran dan akan merangkum setiap evaluasi kerja yang dilakukan para pegawai. Hal ini dilakukan untuk diberbagai bagian dari BASARNAS. Untuk memperbaiki sistem sekaligus memperbaiki diri dari seorang pegawai akan diberikan secara *impact* secara *direct* seperti merasa diasingkan. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki diri dari seorang pegawai untuk segera memperbaiki diri sehingga dapat mengikuti program-program reward yang diberikan kepada pegawai secara langsung oleh BASARNAS Kelas B Nias. Persaingan juga harus diciptakan secara kompetitif.

Evaluasi pegawai merupakan suatu proses penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas di berbagai bagian BASARNAS. Rapat-rapat evaluasi diadakan secara rutin, termasuk pertemuan triwulan dan semesteran, yang akan menggabungkan semua hasil evaluasi yang telah dilakukan oleh para pegawai. Tujuan dari proses ini adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dan mendorong mereka untuk terus memperbaiki diri.

Selama proses evaluasi, pegawai akan menerima umpan balik langsung tentang kinerja mereka. Pendekatan ini dapat memotivasi pegawai untuk melakukan perbaikan yang diperlukan. Namun, perlu diingat bahwa umpan balik harus disampaikan secara konstruktif dan mendukung, tanpa membuat pegawai merasa diasingkan.

Seperti yang disampaikan oleh Kepala, beliau mengatakan bahwa “BASARNAS Kelas B Nias juga mendorong persaingan yang sehat dan kompetitif di antara pegawai. Ini dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Program reward yang diberikan langsung kepada pegawai merupakan salah satu insentif untuk memotivasi mereka dalam mencapai prestasi yang lebih baik. Dengan demikian, evaluasi, umpan balik, dan persaingan yang sehat adalah bagian integral dari upaya BASARNAS untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.”

Dengan demikian BASARNAS Kelas B Nias membuka diri untuk menerima setiap ide dan saran dari setiap pegawainya baik yang disampaikan secara lisan maupun tulisan. Menerima masukan dan ide baru juga merupakan bentuk apresiasi dan menerima pendapat orang lain sekaligus menandakan bahwa perkembangan organisasi sudah ada dalam BASARNAS Kelas B Nias.

4.2.6 Motivasi Pegawai Dalam Menghadapi Tantangan Untuk Memiliki

Keberanian Dalam Bertugas

Pekerjaan membutuhkan sebuah ilustrasi didalam eksekusi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian contoh kepada pegawai untuk bertugas secara disiplin dan taat akan peraturan serta mau mengembangkan dirinya untuk terus berproses sehingga dapat membentuk karakter yang baik. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Octavianto untuk memberikan motivasi dan contoh kepada pegawai adalah hal yang sangat harus dilakukan, seorang pemimpin harus turun tangan untuk melihat setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawainya. Tanpa pemberian contoh maka itu bukanlah seorang pemimpin, pemimpin tidak hanya memerintah saja tetapi harus bisa menjadikan diri contoh yang baik.

4.2.7 Nilai-nilai Ketelitian Dan Akurasi Untuk Bertugas dan Memiliki Contoh

Konkret nya

Ketelitian berdasarkan kemampuan masing-masing dan hal ini bisa dilakukan karena sering dilakukan, kebiasaan baik akan mempengaruhi kinerja dari pegawai, tujuan ini untuk memberikan motivasi dan akurasi kegiatan yang dilakukan pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Literasi dari pemimpin juga akan mempengaruhi kinerja dan ketelitian pegawai.

Pak Octavianto, seorang pemimpin yang inspiratif, seringkali menekankan pentingnya memberikan contoh yang baik kepada para pegawai. Beliau berpendapat bahwa “dengan memberikan contoh yang positif, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin dan taat pada peraturan. Selain itu, mereka juga akan merasa didorong untuk terus mengembangkan diri mereka, sehingga karakter mereka dapat terus berkembang dalam arah yang positif.”

Pemahaman akan pentingnya ilustrasi dalam eksekusi pekerjaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana setiap individu merasa termotivasi dan terinspirasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya contoh-contoh positif dan dukungan yang tepat, pegawai dapat tumbuh dan berkembang, dan ini akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja di tempat kerja.

Selain itu, melalui pemberian contoh yang baik, pegawai juga dapat memahami lebih baik nilai-nilai inti perusahaan dan budaya kerja yang diusung. Mereka akan lebih mudah menerima dan menerapkan norma-norma perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga tercipta konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Pemberian contoh oleh pemimpin, seperti Bapak Octavianto, tidak hanya mencakup tindakan dan perilaku positif, tetapi juga melibatkan komunikasi yang efektif. Pemimpin yang mampu menjelaskan visi, misi, dan tujuan perusahaan dengan jelas dapat membantu pegawai memahami mengapa pekerjaan mereka penting dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara positif.

Dengan demikian, ilustrasi dalam eksekusi pekerjaan dan pemberian contoh yang baik oleh pemimpin merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, harmonis, dan progresif. Dengan kolaborasi yang baik antara pemimpin dan pegawai, perusahaan dapat mencapai kesuksesan jangka panjang dan mengembangkan karakter yang baik dalam tim kerja mereka.

4.2.8 Waktu Kerja Untuk Menjalankan Tugas dan Tanggungjawab Seorang

Pegawai BASARNAS Kelas B Nias

Dalam peraturan dan Perundang-undangan berserta PEPRES sudah diatur sebaik mungkin jam kerja bagi seorang pegawai Basarnas Kelas B Nias. 40 Jam dalam

seminggu merupakan jam kerja yang sudah rutin harus dijalankan oleh pegawai BASARNAS Kelas B Nias, namun ada jam ekstra yang juga diberikan bagi pegawai dalam hal ini bertujuan untuk memberikan jam kerja siaga. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Octavianto selaku Kepala BASARNAS Kelas B Nias yaitu:

”Jam kerja yang telah diatur dalam peraturan dan perundang-undangan, termasuk PEPRES, merupakan landasan penting dalam mengatur kegiatan seorang pegawai BASARNAS Kelas B Nias. Dengan menjalani 40 jam kerja dalam seminggu, para pegawai telah berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi. Namun, perlu diingat bahwa ada jam ekstra yang juga diberikan kepada pegawai, khususnya dalam konteks jam kerja siaga.”

Jam kerja siaga adalah waktu tambahan yang diberikan kepada pegawai untuk memastikan kesiapan dalam menangani situasi darurat atau tugas yang memerlukan respons cepat di dalam lingkungan kerja mereka. Ini adalah bentuk komitmen organisasi dalam menjaga keamanan dan keselamatan masyarakat. Dalam situasi-situasi tertentu, pegawai BASARNAS Kelas B Nias mungkin perlu siap sedia untuk merespons keadaan darurat kapan pun diperlukan, bahkan di luar jam kerja reguler.

Pengaturan jam kerja siaga ini merupakan bentuk perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap tugas-tugas yang bersifat kritis dan mendesak. Dengan memahami pentingnya jam kerja siaga, para pegawai dapat menjalankannya dengan penuh tanggung jawab, sehingga organisasi dapat terus menjalankan tugasnya untuk memberikan perlindungan dan pertolongan kepada masyarakat dengan efektif dan efisien.

Dalam menjalankan jam kerja siaga, para pegawai BASARNAS Kelas B Nias harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk merespons situasi darurat dengan cepat dan tepat. Mereka juga harus siap secara fisik dan mental, serta selalu memantau komunikasi dan peralatan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

Selain itu, penting untuk memahami bahwa jam kerja siaga dapat melibatkan kerja lembur atau tugas di luar jam kerja reguler. Oleh karena itu, pengaturan dan kompensasi yang sesuai untuk jam kerja tambahan ini juga perlu diperhatikan, sehingga para pegawai diberikan pengakuan yang layak atas upaya dan dedikasi mereka dalam menjalankan jam kerja siaga.

Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib dalam menjalankan jam kerja, termasuk jam kerja siaga, adalah suatu hal yang sangat penting untuk menjaga integritas dan profesionalisme organisasi dalam memberikan layanan yang sangat vital bagi masyarakat. Dengan menjalankan jam kerja sesuai aturan, para pegawai dapat memastikan bahwa mereka siap memberikan bantuan dan pertolongan yang dibutuhkan dalam situasi-situasi darurat.

4.2.9 Kebijakan Yang Dilakukan Oleh BASARNAS Kelas B Nias Untuk

Mengelola Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai

Setiap instansi atau organisasi tentunya memiliki regulasi dan aturan masing-masing untuk mengelola sebaik mungkin kehadiran pegawainya. Tentunya dengan melihat berbagai pertimbangan, maka harus dibuat berbagai kebijakan supaya kehadiran pegawai menjadi teratur dan tidak merugikan baik untuk diri sendiri maupun untuk instansi.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Octavianto selaku Kepala BASARNAS Kelas B Nias yaitu “Tidak ada kebijakan untuk kehadiran, absensi yang dilakukan kepada pegawai merupakan salah satu sistem yang diberikan, tetapi kebijakan yang diambil adalah berupa punishment antara lain terpotongnya uang makan pegawai, tetapi hal ini juga tidak menjadi satu-satunya yang akan menjadi tolak ukur seorang pegawai, hal ini akan berimbas kepada dirinya sendiri.

Kebijakan kehadiran di tempat kerja adalah hal yang penting untuk menjaga disiplin dan produktivitas BASARNAS Kelas B Nias. Meskipun kebijakan absensi yang mengakibatkan potongan uang makan BASARNAS Kelas B Nias adalah salah satu bentuk punishment yang diterapkan, sebaiknya BASARNAS Kelas B Nias juga mempertimbangkan beberapa hal lainnya.”

Pertama, penting bagi BASARNAS Kelas B Nias untuk memberikan aturan yang jelas dan konsisten terkait kehadiran. Ini termasuk definisi yang jelas tentang apa yang dianggap sebagai absensi yang tidak sah, prosedur pelaporan absensi, dan konsekuensi yang akan diberikan kepada BASARNAS Kelas B Nias yang melanggar kebijakan kehadiran.

Kedua, selain hukuman, BASARNAS Kelas B Nias juga harus mempertimbangkan pendekatan positif untuk meningkatkan kehadiran BASARNAS

Kelas B Nias. Ini bisa termasuk penghargaan atau insentif bagi BASARNAS Kelas B Nias yang memiliki tingkat kehadiran yang baik dan dapat dipercaya. Pendekatan ini dapat memberikan motivasi tambahan bagi BASARNAS Kelas B Nias untuk hadir secara teratur.

Ketiga, BASARNAS Kelas B Nias harus selalu membuka komunikasi dengan BASARNAS Kelas B Nias. Ini memungkinkan BASARNAS Kelas B Nias untuk memahami alasan di balik kebijakan kehadiran dan bagaimana itu memengaruhi mereka secara pribadi. Komunikasi yang efektif juga dapat membantu mengatasi masalah yang mungkin muncul terkait kehadiran.

Terakhir, BASARNAS Kelas B Nias harus mempertimbangkan konteks dan kebutuhan individu. Beberapa BASARNAS Kelas B Nias mungkin menghadapi kendala pribadi yang membuat mereka sulit untuk selalu hadir, dan dalam kasus-kasus seperti itu, BASARNAS Kelas B Nias sebaiknya memiliki mekanisme untuk menangani kasus secara adil dan berempati.

Keseluruhan, sementara hukuman mungkin diperlukan sebagai bagian dari kebijakan kehadiran, pendekatan yang lebih holistik yang mencakup komunikasi, insentif, dan pertimbangan individu dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung BASARNAS Kelas B Nias dalam menjaga kehadiran yang baik.

4.2.10 Contoh Konkret Tentang Inisiatif Yang Diambil Dalam Meningkatkan

Kinerja Pegawai

Memiliki jiwa *leadership* atau jiwa kepemimpinan bagi seorang pimpinan yaitu Kepala BASARNAS Kelas B Nias merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan untuk mengatur kemajuan suatu organisasi terutama untuk BASARNAS yang dipimpinnya. Memiliki tujuan, dan mau mengembangkan organisasi termasuk pegawai dan kebutuhan nya sesuai dengan keadaan pada saat itu juga. Seperti yang disampaikan oleh Pak Octavianto selaku Kepala BASARNAS Nias, beliau menyampaikan bahwa keadaan tidak pernah di rencana sebelumnya namun ada tuntutan yang harus dikejar dan dikerjakan tanpa menyalahi aturan. Kepemimpinan lebih ditentukan pada pengambilan keputusan untuk merubah dan mengatur organisasi untuk lebih maju.

Kepemimpinan yang efektif juga melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing pegawai agar mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memecahkan masalah, dan memastikan bahwa sumber daya dan potensi organisasi digunakan secara optimal.

Jiwa kepemimpinan adalah atribut kunci bagi seorang pemimpin, seperti Kepala BASARNAS Kelas B Nias, yang bertanggung jawab atas kemajuan dan perkembangan organisasi. Hal ini mencakup memiliki visi yang jelas, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan untuk memotivasi serta mengarahkan pegawai menuju kesuksesan bersama.

Selain itu, kepemimpinan juga mencakup aspek integritas dan etika yang kuat. Seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik bagi pegawainya dalam hal moralitas dan etika kerja. Ketulusan, kejujuran, dan konsistensi dalam tindakan dan kata-kata adalah sifat-sifat yang sangat dihargai dalam kepemimpinan.

Pemimpin yang efektif juga harus memiliki kemampuan untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dengan semua pihak terkait, baik itu pegawai, rekan kerja, atau mitra organisasi. Kemampuan berkolaborasi dan berkomunikasi dengan baik sangat penting dalam menjalankan kepemimpinan yang sukses.

Selain itu, seorang pemimpin harus senantiasa belajar dan berkembang. Lingkungan bisnis dan organisasi selalu berubah, dan pemimpin yang efektif harus tetap terbuka terhadap pembelajaran dan adaptasi terhadap perubahan. Kepemimpinan yang berkelanjutan memerlukan kemampuan untuk memantau perkembangan, mengevaluasi strategi, dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

4.2.11 Kecermatan Dalam Melaksanakan Tugas -Tugas di BASARNAS

Dengan Metode Dalam Mengindari Kesalahan atau Ketidakakuratan

Keakuratan pekerjaan dalam menghindari suatu kesalahan diperlukan manajemen yang baik dari setiap individu yang bekerja di dalam suatu instansi. Manajemen yang baik merupakan bentuk perwujudan dari sinergitas yang dilakukan oleh instansi dimana pun bekerja.

Kepala BASARNAS Kelas B Nias menyampaikan bahwa setiap manusia tidak ada yang sempurna kadang lupa dan berbuat kesalahan, tetapi dalam menghadapi hal tersebut diperlukan kerjasama antara atasan dan bawahan, saling mengingatkan supaya tidak ada yang terlewatkan dalam suatu pekerjaannya. Mendengarkan saran yang disampaikan dari bawahan juga bagian yang tidak terlepas dari manajemen yang baik untuk mengambil suatu keputusan supaya tidak membahayakan nyawa dari pegawai itu sendiri disaat sedang bertugas.

Melalui kerjasama yang kuat antara atasan dan bawahan serta penerimaan terhadap masukan dan saran dari seluruh tim, instansi tersebut dapat mencapai tingkat manajemen yang baik. Manajemen yang baik tidak hanya mencakup pengelolaan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dan kesejahteraan pegawai.

Dalam upaya mencapai tujuan bersama, instansi tersebut harus mempromosikan budaya kerja yang terbuka dan berbasis tim di mana setiap individu merasa diperhatikan dan memiliki peran yang penting dalam kesuksesan keseluruhan. Dalam situasi darurat atau tugas yang berkaitan dengan keselamatan, menjaga komunikasi yang efektif dan mendengarkan masukan dari semua pihak dapat membuat perbedaan yang signifikan dalam menjalankan tugas dengan akurasi dan tanpa mengorbankan nyawa pegawai.

Manajemen yang baik yang mencakup sinergi dan kolaborasi antara semua individu di instansi akan membantu meningkatkan keakuratan pekerjaan, menghindari kesalahan yang mungkin terjadi, dan pada akhirnya, menjaga keselamatan dan kesejahteraan seluruh anggota tim.

4.2.12 Tanggungjawab Pekerjaan Beserta Langkah Konkret yang dilakukan

Supaya Memehuni Tugasnya

Tanggungjawab diamanatkan setelah dilantik dan menjabat dan seorang pegawai harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ada. Seperti yang disampaikan oleh Kepala BASARNAS Kelas B Nias, pekerjaan yang dijalani pada jabatan yang dipegang sudah diatur sesuai undang-undang sedangkan pegawai hanya melaksanakan tupoksi yang telah diatur tersebut.

Pada pekerjaan yang dilakukan oleh kepala BASARNAS Kelas B Nias memiliki sistem sendiri yaitu internal review yang digunakan untuk memantau pergerakan dan kepatuhan akan adanya pelaksanaan kegiatan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing bagian dibawahnya, kemudian melaksanakan evaluasi terhadap bawahannya. Beliau juga menyampaikan bahwa seorang pemimpin harus turun tangan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut daripada harus menunggu suatu pekerjaan itu akan menjadi buruk maka pemimpin harus bisa turun tangan untuk memberikan contoh.

Pemimpin yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan tidak hanya memberikan contoh yang positif, tetapi juga memperkuat keterkaitan antara dirinya dan bawahannya. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, penuh kepercayaan, dan mendorong produktivitas. Pemimpin yang turun tangan juga dapat lebih memahami kendala dan tantangan yang dihadapi oleh anggota timnya, sehingga mereka dapat memberikan dukungan yang tepat.

Selain itu, pemimpin yang terlibat secara langsung dalam pekerjaan juga mampu lebih cepat mendeteksi masalah yang mungkin muncul dan mengambil tindakan korektif secara proaktif. Ini membantu menghindari potensi kesalahan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang ada.

Pesan dari Kepala BASARNAS Kelas B Nias menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang bertanggung jawab, aktif, dan berperan sebagai teladan bagi bawahannya. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memastikan bahwa setiap individu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.2.13 Situasi Berhasil Bekerja Sama Dengan Tim Atau Kolega Dalam

Mencapai Tujuan Atau Menyelesaikan Tugas -Tugas Di BASARNAS.

Operasi SAR merupakan tugas utama yang dilaksanakan dalam organisasi BASARNAS Kelas B Nias, mendatangi secara langsung tempat kejadian untuk melakukan penyelamatan terhadap korban baik meninggal atau berhasil ditemukan merupakan bentuk konkret yang memiliki sinergitas yang baik antara tim. Kemudian akan lebih banyak dikenal oleh masyarakat akibat dari keberhasilan tersebut.

Kepercayaan masyarakat yang semakin meningkat terhadap organisasi BASARNAS Kelas B Nias juga berdampak positif dalam hal partisipasi dan dukungan dari pihak-pihak eksternal, seperti pemerintah daerah, badan amal, dan masyarakat umum. Dukungan finansial, peralatan yang lebih baik, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi lebih mudah didapatkan ketika masyarakat menyadari peran penting BASARNAS dalam menjaga keselamatan dan kesejahteraan masyarakat.

Selain itu, keberhasilan operasi SAR yang terus-menerus dapat menjadi inspirasi bagi generasi muda. Banyak individu yang mungkin tertarik untuk bergabung dengan organisasi ini dan menjadi bagian dari tim penyelamat yang berdedikasi. Ini tidak hanya menciptakan lapangan kerja, tetapi juga meningkatkan kompetensi dan profesionalisme para anggota SAR, sehingga mereka dapat memberikan layanan yang lebih baik dan efektif di masa depan.

Operasi SAR yang dilaksanakan oleh BASARNAS Kelas B Nias bukan hanya sekadar tugas rutin, melainkan juga merupakan cara untuk memperkuat hubungan dengan masyarakat, memotivasi para anggota tim, dan memajukan keselamatan dan kesejahteraan di wilayah tersebut. Operasi SAR yang sukses adalah cerminan dari sinergi yang baik antara tim yang berkomitmen dan masyarakat yang mendukung.

4.2.14 Impelementasi Budaya Organisasi Kelas B Nias Terlaksana Dengan

Baik

Operasi SAR yang berjalan dengan baik adalah bentuk dari budaya organisasi. Selain itu loyal terhadap atasan nya akan berdampak baik terhadap pekerjaan. Pada operasi SAR, ada beberapa hal yang dapat meningkatkan loyalitas terhadap atasan dan sekaligus berdampak baik pada kinerja tim:

1. Kepemimpinan yang Inspiratif: Atasan yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika serta profesionalisme dapat menginspirasi anggota tim. Kepemimpinan yang positif akan membantu menciptakan rasa keterikatan emosional antara atasan dan anggota tim.
2. Kepercayaan Timbal-balik: Kepercayaan adalah unsur kunci dalam hubungan antara atasan dan anggota tim. Atasan yang mempercayai kemampuan dan dedikasi

- timnya akan mendapatkan kepercayaan timbal-balik. Anggota tim yang merasa dipercayai akan lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam operasi SAR.
3. Komunikasi Terbuka: Komunikasi yang terbuka dan transparan antara atasan dan anggota tim sangat penting. Atasan harus mendengarkan masukan dan pemikiran anggota tim, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan.
 4. Pelatihan dan Pemahaman yang Mendalam: Menyediakan pelatihan yang berkualitas dan memastikan bahwa anggota tim memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam operasi SAR adalah aspek penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan loyalitas terhadap atasan.
 5. Kepedulian dan Dukungan: Atasan yang peduli terhadap kesejahteraan fisik dan emosional anggota tim akan mendapatkan loyalitas yang kuat. Memberikan dukungan saat anggota tim menghadapi kesulitan atau tekanan adalah tindakan yang sangat dihargai.
 6. Kesempatan untuk Pertumbuhan: Memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk mengembangkan keterampilan dan karier mereka juga dapat meningkatkan loyalitas. Atasan yang mendukung pertumbuhan individu dalam tim menciptakan hubungan yang positif.

4.2.15 Harapan Untuk Meningkatkan Budaya Organisasi BASARNAS Kelas

B Nias

Ukuran atau takaran suatu untuk BASARNAS Kelas B Nias didalam perkembangannya adalah bisa menjadi barometer bukan hanya untuk kepulauan Nias tetapi dapat dijadikan barometer bagi seluruh Indonesia. Kepala BASARNAS Kelas B Nias mengatakan akan berpeluang untuk berkembang karena rata-rata pegawainya masih muda semua, ini bonus demografi yang harus terus dilakukan pengembangan supaya memiliki mental yang kuat, dilain sisi mereka memiliki kelebihan yaitu dapat memanfaatkan teknologi dengan baik.

Dengan kondisi yang demikian, BASARNAS Kelas B Nias memiliki potensi untuk menjadi pusat keunggulan dalam penanganan bencana dan operasi SAR di wilayahnya. Selain itu, kebijakan pengembangan yang berfokus pada pengembangan

mental dan pemanfaatan teknologi yang efektif dapat membantu BASARNAS Kelas B Nias menjadi teladan bagi lembaga serupa di seluruh Indonesia. Dengan demikian, mereka tidak hanya dapat memberikan pelayanan terbaik untuk Nias, tetapi juga dapat menjadi panutan bagi seluruh negara dalam upaya peningkatan kapasitas dan kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi darurat.

Harapan terbesar dari suatu organisasi atau instansi dapat menjadi contoh atau panutan untuk organisasi lain sehingga secara tidak langsung budaya organisasi telah berhasil dilaksanakan dengan baik. Budaya organisasi yang telah berhasil dilaksanakan dengan baik akan terus melakukan inovasi untuk mempercepat dan mempermudah bidang pekerjaan yang dilaksanakan. Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan arahan dari atasan dapat membuat organisasi terus berkembang. Keterbukaan dan saling menerima pendapat tanpa menyalahi aturan yang ada akan meningkatkan kesadaran akan pentingnya mendengarkan masukan dari berbagai pihak sehingga memperlancar kebijakan yang diambil.

4.2.16 Hubungan Antara Implementasi Budaya Organisasi Dan Peningkatan

Kinerja Pegawai di BASARNAS

Budaya merupakan hal yang akan berimbas pada kinerja, kinerja adalah hasil output dari budaya tersebut. Budaya organisasi yang kompetitif akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan jika menerapkan budaya malas secara otomatis akan mengakibatkan pekerjaan atau kinerja akan menurun.

Secara pribadi Kepala BASARNAS Kelas B Nias menyampaikan seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan nya untuk diikuti dan dilaksanakan, dengan memberikan contoh tentunya akan lebih diikuti dan dihargai oleh bawahan sebagai cerminan untuk bawahannya.

Pemimpin yang memberikan contoh yang baik juga membantu membentuk integritas dan etika kerja yang kuat di antara bawahannya. Dengan konsistensi dalam mengikuti prinsip-prinsip budaya organisasi yang kompetitif dan berkualitas,

pemimpin dapat memastikan bahwa standar etika dan profesionalisme selalu dijunjung tinggi.

Selain itu, pemimpin yang memberikan contoh positif juga memperkuat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Ketika pemimpin berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi, hal ini menciptakan rasa kepercayaan dan keterbukaan di antara anggota tim. Bawahan akan merasa lebih nyaman untuk mengemukakan ide, masalah, atau permasalahan yang mereka hadapi, karena mereka tahu bahwa pemimpin mereka mendukung dan mempraktikkan budaya organisasi yang baik.

Peran pemimpin dalam membentuk budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada kinerja adalah kunci keberhasilan bagi organisasi. Dengan memberikan contoh yang baik, pemimpin menciptakan fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai, memotivasi tim, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

4.2.17 Evaluasi Implementasi Budaya Organisasi BASARNAS Kelas B Nias

Evaluasi diperlukan untuk berbagai macam kebutuhan, salah satunya adalah untuk menilai kinerja dari suatu organisasi sehingga dapat melihat sejauh mana setiap anggota sudah melakan tugas dan tanggungjawab dari. valuasi ini juga membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam operasional organisasi serta memberikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan yang lebih baik di masa depan. Dengan demikian, evaluasi menjadi instrumen penting dalam manajemen dan perencanaan strategis organisasi.

Selain itu, evaluasi juga merupakan alat yang penting dalam mengukur pencapaian tujuan dan visi organisasi. Dengan melihat hasil evaluasi, manajemen dapat menilai apakah organisasi bergerak ke arah yang benar sesuai dengan misi dan visinya, atau apakah perlu penyesuaian dan perubahan strategi.

Evaluasi juga membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat. Dengan data yang diperoleh dari proses evaluasi, manajemen dapat membuat keputusan yang didasarkan pada informasi yang akurat, sehingga dapat mengoptimalkan sumber daya dan meminimalkan risiko. Hal ini juga membantu

dalam alokasi anggaran yang lebih efisien, pengembangan kebijakan, serta pemilihan strategi yang paling sesuai dengan kondisi dan tujuan organisasi.

Evaluasi merupakan alat penting dalam pengelolaan organisasi yang efektif, membantu memastikan bahwa setiap anggota organisasi bertanggung jawab atas tugas mereka, dan memungkinkan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan.

1.3 Pembahasan

4.3.1 Implementasi budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Implementasi budaya organisasi di Badan SAR Nasional (BASARNAS) Kelas B Nias memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, dan keyakinan yang memandu perilaku dan interaksi di dalam sebuah organisasi. Dalam konteks BASARNAS, budaya organisasi yang kuat dan terimplementasi dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan efisien bagi para pegawainya. Budaya yang didasarkan pada nilai-nilai seperti profesionalisme, keamanan, kerja sama tim, dan pelayanan yang baik akan membantu membentuk identitas organisasi yang kuat.

Implementasi budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias melibatkan berbagai aspek, mulai dari komunikasi yang terbuka dan transparan, hingga pembentukan ritual atau tradisi internal yang memperkuat nilai-nilai organisasi. Dengan memastikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi terinternalisasi dengan baik oleh seluruh anggota organisasi, BASARNAS dapat menciptakan atmosfer kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu manfaat utama dari implementasi budaya organisasi yang efektif adalah peningkatan motivasi dan komitmen pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ketika pegawai merasa terhubung dengan misi dan visi BASARNAS, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi

secara maksimal. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan kualitas kerja melalui pembentukan standar perilaku yang jelas dan pengembangan keterampilan serta kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas mereka di BASARNAS.

Dengan demikian, implementasi budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias bukan hanya tentang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi, BASARNAS dapat memastikan bahwa setiap pegawai bekerja dengan semangat, kesadaran, dan komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan keselamatan dan pelayanan masyarakat yang menjadi fokus utama lembaga ini.

Budaya organisasi merujuk pada sekumpulan norma, nilai, keyakinan, kebijakan, serta perilaku yang menjadi bagian dari identitas suatu organisasi. Budaya ini membentuk lingkungan internal organisasi dan memengaruhi bagaimana anggota organisasi berinteraksi dan bekerja sama. Pada dasarnya budaya organisasi sangat diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan suatu organisasi. Ide baru yang ditimbulkan berdasarkan keadaan dan kondisi yang ada dilapangan pada saat melaksanakan tugas nya merupakan hal yang harus dilakukan yang dimana hal ini pun tidak menyalahi aturan yang ada.

Upaya untuk membangun sebuah budaya organisasi akan mempengaruhi kemajuan dan perkembangan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kualitas budaya kerja yang baik dan lebih teratur, memiliki ciri khas dan lebih kelihatan baik bagi internal organisasi maupun diluar organisasi sehingga hal ini menciptakan kepercayaan dan keteladan bagi organisasi lainnya. Pekerjaan yang memiliki budaya akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Kualitas kinerja pegawai terlihat dari kebiasaan dan kepercayaan di dalam suatu organisasi, budaya kerja yang baik akan memperlihatkan pekerjaan yang lebih teratur dan terarah, sebaliknya budaya kerja yang tidak buruk justru akan mengakibatkan hal buruk bagi organisasi itu sendiri.

Di BASARNAS Kelas B Nias secara umum tidak ada budaya organisasi yang diciptakan secara instan tanpa melalui proses, berdasarkan aktifitas atau kegiatan yang dilakukan oleh anggota BASARNAS maupun kemunculan ide baru sebagai bentuk budaya orgnasisasi yang ditemukan pada saat bekerja bisa disampaikan dan diutarakan kepada atasan supaya diterapkan atau digunakan secara baik demi

mempermudah pekerjaan dari pegawai itu sendiri. Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) budaya organisasi seharusnya memunculkan ide baru atau tumbuh untuk mendukung perkembangan organisasi mengikuti keadaan dan kondisi yang ditemukan. Sejauh ini BASARNAS Kelas B Nias masih menyesuaikan budaya organisasinya dengan peraturan dan regulasi yang ada, Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) adanya ide-ide baru yang diciptakan untuk perkembangan organisasi dengan orientasi hasil berbasis resiko, ide baru sendiri bisa muncul ketika pada saat berada di lokasi kerja. Menetapkan tujuan dan meminimalisir produktifitas adalah keputusan yang sangat tepat untuk memelihara dan mengembangkan suatu organisasi supaya berorientasi pada target dan adanya penilaian atas pekerjaan itu sendiri, Menurut Sulaksono Hari (2015 :14) di dalam suatu organisasi harus ada target yang harus dicapai dan adanya evaluasi pada setiap pekerjaan, hal ini sudah dilaksanakan dan dilakukan oleh BASARNAS Kelas B Nias dimana adanya rapat rutin yang dilaksanakan untuk melakukan evaluasi untuk memperbaiki sistem kerja dan untuk memotivasi pegawai supaya lebih professional dalam bekerja. Pada saat bekerja sarana dan prasarana harus difungsikan dan digunakan semaksimal mungkin guna memberikan kemudahan dan keamanan setiap pegawai BASARNAS Kelas B Nias, Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Pekerjaan terlaksana dan berjalan dengan baik apabila sarana dan prasarana sudah terpenuhi dengan baik sehingga pekerja pun akan mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan nya, seperti di BASARNAS Kelas B Nias, sarana dan prasarana sudah ada dengan baik ditambah dilakukannya pemeliharaan terhadap sarana dan prasarana tersebut guna mendukung kegiatan BASARNAS Kelas B Nias supaya lebih produktifitas.

Teliti dan memiliki akurasi yang baik dalam bekerja adalah harapan setiap organisasi untuk menjadi yang paling baik dalam proses pekerjaannya sehingga terjadi efesiensi dan efektifitas suatu organisasi hal ini sekaligus bertujuan untuk meminimalisir biaya dan resiko yang kemudian tidak diduga. Menurut Sulaksono Hari (2015:14) teliti dalam mengerjakan tugas dan memiliki keakuratan dalam bekerja adalah budaya organisasi yang harus dapat dipenuhi dengan baik. Di dalam BASARNAS Kelas B Nias, hal ini terus dilakukan sebagai bentuk pengembangan diri dari seorang pegawai melalui kegiatan diklat dan latihan-latihan rutin yang dilaksanakan untuk melatih baik fisik, maupun psikis yang dilakukan oleh BASARNAS Nias.

Pekerjaan dituntut efektif dan efisien di dalam operasionalnya, pekerjaan yang terstruktur dan memiliki pedoman serta kebijakan dalam bekerja lebih cenderung memiliki orientasi hasil yang optimal dan tepat pada sasaran, organisasi seperti ini yang kemudian sangat mudah untuk dilakukan pengembangan. Komponen utamanya adalah pegawai yang bekerja secara profesional akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Menurut Mashun dalam (Jumiyanti & Harumi, 2019) penggunaan waktu dalam bekerja merupakan kehadiran, keterlambatan, jam kerja yang hilang, dan ketepatan waktu adalah hal yang sangat penting di dalam melihat perkembangan pada diri pegawai secara individu dan organisasi secara umum, oleh karena itu di BASARNAS Kelas B Nias, memiliki cara tersendiri untuk memberikan kebijakan kepada para pegawai yang melakukan kesalahan atas ketidakhadiran atau secara umum ketidakdisiplinannya serorang pegawai dengan memberikan *punishment* yaitu berupa teguran dan juga pemotongan uang makan serta kerugian tidak dapat promosi jabatan ataupun diklat.

2.4.2 Budaya Organisasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias.

Budaya organisasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias merupakan hal yang krusial dalam menjaga efektivitas dan efisiensi dalam operasional penyelamatan dan bantuan darurat. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pencarian dan pertolongan di wilayahnya, BASARNAS harus menerapkan budaya organisasi yang kuat untuk memastikan koordinasi yang baik, keterlibatan tim yang tinggi, dan pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka.

Di BASARNAS Kelas B Nias, budaya organisasi yang kuat mungkin melibatkan nilai-nilai seperti disiplin, kerjasama, keberanian, dan tanggung jawab. Disiplin diperlukan dalam menjalankan prosedur dan protokol yang telah ditetapkan untuk operasi pencarian dan pertolongan. Kerjasama menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap anggota tim bekerja bersama-sama dengan efisien dan efektif, baik dalam tim maupun dengan pihak eksternal seperti pihak kepolisian, militer, dan relawan. Keberanian merupakan nilai yang sangat penting dalam menghadapi situasi darurat yang berbahaya dan tidak terduga. Tanggung jawab juga

menjadi pondasi dalam menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan integritas.

Selain nilai-nilai tersebut, komunikasi yang terbuka dan transparan juga menjadi bagian penting dari budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa informasi penting dapat disampaikan dengan cepat dan tepat kepada semua anggota tim, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi darurat. Selain itu, pendekatan inklusif terhadap perbedaan individu, penghargaan atas prestasi, dan kesempatan untuk pengembangan diri juga dapat menjadi bagian dari budaya organisasi yang diterapkan di BASARNAS Kelas B Nias. Dengan memiliki budaya organisasi yang kuat, BASARNAS Kelas B Nias dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menyelamatkan nyawa dan memberikan bantuan dalam situasi darurat dengan lebih efektif dan efisien.

2.4.3 Hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias dalam upaya peningkatan kinerja pegawai

Penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja, khususnya di Badan SAR Nasional (BASARNAS) Kelas B Nias, merupakan suatu langkah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas keseluruhan lembaga. Namun, dalam implementasinya, beberapa hambatan mungkin timbul. Pertama, adalah resistensi terhadap perubahan. Pegawai mungkin merasa tidak nyaman dengan adanya perubahan budaya organisasi yang diusulkan, terutama jika hal tersebut mengganggu rutinitas atau zona nyaman mereka. Kedua, adalah kurangnya pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi. Jika manajemen tidak dapat secara efektif mengkomunikasikan nilai-nilai dan manfaat dari budaya organisasi yang diinginkan, maka pegawai mungkin tidak memahami mengapa hal tersebut penting bagi peningkatan kinerja. Ketiga, adalah ketidaksesuaian antara budaya organisasi yang diinginkan dengan budaya yang sudah ada. Jika budaya organisasi yang diusulkan tidak sesuai dengan nilai-nilai yang telah dianut oleh pegawai selama ini, maka akan sulit untuk mengadopsinya dengan baik.

Selain itu, faktor lain seperti kurangnya sumber daya, kurangnya dukungan dari pimpinan, dan kurangnya kesinambungan dalam penerapan juga dapat menjadi hambatan. Misalnya, jika organisasi tidak memiliki cukup dana atau waktu untuk

memberikan pelatihan atau pengembangan yang diperlukan untuk mengubah budaya, maka akan sulit untuk mencapai perubahan yang diinginkan. Selain itu, jika pimpinan tidak memberikan contoh yang baik atau tidak memberikan dukungan yang cukup terhadap perubahan tersebut, maka pegawai mungkin tidak merasa termotivasi untuk mengikuti. Terakhir, kesinambungan dalam penerapan budaya organisasi juga menjadi kunci. Perubahan tidak akan bertahan jika tidak ada upaya yang berkelanjutan untuk memelihara dan menguatkan budaya tersebut.

Dalam mengatasi hambatan-hambatan ini, langkah-langkah tertentu dapat diambil. Pertama, manajemen perlu memastikan bahwa mereka secara aktif terlibat dalam proses perubahan dan memberikan dukungan yang kuat kepada pegawai. Kedua, komunikasi yang jelas dan terbuka tentang tujuan, nilai-nilai, dan manfaat dari budaya organisasi yang diinginkan sangat penting. Ketiga, perlu adanya program pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk membantu pegawai dalam mengadaptasi dan menginternalisasi budaya baru. Keempat, penting untuk membangun mekanisme umpan balik yang efektif sehingga pegawai merasa didengar dan memiliki peran dalam proses perubahan. Dengan mengatasi hambatan-hambatan ini secara efektif, BASARNAS Kelas B Nias dapat berhasil menerapkan budaya organisasi yang memungkinkan peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.