

**BUDAYA ORGANISASI DINAS PERINDUSTRIAN DALAM PENGEMBANGAN
INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH (IKM) DI KOTA PALEMBANG
PADA MASA PANDEMI**

Tisya Anggriani

NPP. 29.1145

*Asdaf Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email: 29.1145@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research was conducted aimed at providing an overview and description, analysis and influencing factors as well as the efforts made regarding the organizational culture of the industrial service in the development of Small and Medium Industries (IKM) in Palembang City during the pandemic. **Purpose:** This study aims to know the Organizational Culture of the Industry Service in the Development of Small and Medium Industries (IKM) in Palembang City during the Pandemic Period which is organized on the basis of existing problems. **Method:** In this study, the theory that will be used is the theory of Stephen P. Robbins which will analyze where there are 7 characteristics of organizational culture, the most important being Innovation and Risk Taking, Attention to details, Results Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness and Stability. Where these indicators affect the characteristics of an organizational culture. In this study the method used is a qualitative method. **Result:** The results of this study provide a conclusion that the organizational culture of the industrial service in the development of Small and Medium Industries (IKM) in Palembang City during the Pandemic Period has been going quite well. **Conclusion:** There are still obstacles that hinder it, namely the presence of several employees who lack discipline and lack of training to develop employee competencies during this pandemic. This research is expected to be able to contribute in realizing the development of a better Small and Medium Industry and contribute to advancing the economy in the city of Palembang.

Keywords: Organizational Culture, Department of Industry, Small Industry an Intermediate (SMI)

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan gambaran serta deskripsi, analisa dan faktor yang mempengaruhi serta upaya yang dilaksanakan mengenai budaya organisasi dinas perindustrian dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada masa pandemi. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Budaya Organisasi Dinas Perindustrian dalam Pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi yang ditata atas dasar permasalahan yang ada. **Metode:** Dalam penelitian ini teori yang akan digunakan adalah teori Stephen P. Robbins yang akan menganalisis dimana ada 7 karakteristik budaya organisasi yang paling utama Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian pada hal-hal detail, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim,

Agresivitas dan Stabilitas. Dimana indikator tersebut yang mempengaruhi karakteristik suatu budaya organisasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini memberikan sebuah kesimpulan bahwa budaya organisasi dinas perindustrian dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi sudah berjalan dengan cukup baik. **Kesimpulan:** Masih ada kendala yang menghambat yaitu adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dan belum adanya pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pegawai selama pandemi ini. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam mewujudkan pengembangan Industri Kecil dan Menengah yang lebih baik dan turut memajukan ekonomi di Kota Palembang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Dinas Perindustrian, Industri Kecil dan Menengah (IKM)

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor Industri adalah salah satu sektor yang berperan penting dalam pembangunan skala nasional. Sektor industri memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan nasional dari tahun ke tahun selanjutnya. Sektor industri telah memberikan kontribusi terbesar dalam Produk Domestik Bruto (PDB) nasional pada triwulan 2020 dengan pencapaian 19,87 %. Pengukuran peran industri dalam pertumbuhan struktur antara lain kontribusi sektor industri terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), jumlah tenaga kerja yang besar terserap pada sektor industri, serta kontribusi komoditi perindustrian terhadap ekspor barang dan jasa.

Kota Palembang adalah ibu kota provinsi yang diarahkan menjadi kota pusat perindustrian di Provinsi Sumatera Selatan. Bidang industri di kota Palembang terbagi dalam empat sub-sektor yaitu industri kecil, aneka industri, kimia dasar dan logam dasar. Sektor industri kecil menjadi sektor yang mendominasi, sehingga sektor industri kecil memiliki peran penting untuk meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah dan dalam pencapaian pemerataan pembangunan di Kota Palembang, industri kecil juga memiliki peranan yang besar untuk memperluas kesempatan berusaha dan meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat. (Mukhlis et al., 2014)

Dinas Perindustrian Kota Palembang merupakan unsur pelaksana urusan daerah pada bidang industri, Salah satu program yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian Kota Palembang adalah sebagai penyelenggara upaya pembinaan dan pengawasan terhadap Industri Kecil dan Menengah (IKM) dalam bentuk peningkatan pengetahuan dan bantuan peralatan yang bersumber dari pemerintah maupun swasta.

Laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan di bidang lapangan usaha industri pengolahan Kota Palembang terjadi penurunan mencapai yaitu -0,54% pada tahun 2020. Jika diamati, tahun 2020 adalah tahun pertama pandemi COVID-19 di Indonesia. Dinas Perindustrian Kota Palembang dapat menjadikan acuan dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) sebagai lapangan usaha bagi masyarakat Kota Palembang.

Melalui program pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM), Dinas Perindustrian dapat membantu mendorong perekonomian masyarakat. Diperlukan kinerja yang baik oleh Dinas Perindustrian Kota Palembang dalam melakukan program ini. Demikian pula, diperlukan cara anggota organisasi dalam mengambil tindakan dalam menghadapi sesuatu melalui nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik akan berbanding lurus dengan hasil kinerja yang baik apabila pegawai di Dinas Perindustrian melaksanakan program-program sesuai dengan Rencana Strategis (RenStra) Dinas Perindustrian Kota Palembang pada tahun 2018 – 2023.

Dengan mencermati kondisi Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang yang sangat menurun di masa pandemi dan Dinas Perindustrian Kota Palembang sebagai pelaksana urusan daerah pada bidang industri memiliki program dalam Penyelenggaraan usaha-usaha pembinaan dan pengawasan terhadap industri kecil dan menengah. Peluang untuk meningkatkan dari program ini akan berjalan dengan baik apabila pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang melaksanakan budaya organisasi yang baik dan sesuai dalam keadaan yang terbatas pada masa pandemi.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Salah Industri Kecil dan Menengah (IKM) menjadi salah satu sektor yang berkontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi negara dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karena membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

Inspektur Jenderal Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, bapak Masrokh dalam siaran pers pada Selasa 31 Agustus 2021 mengatakan “Melalui pembangunan dan pengembangan sentra IKM, diharapkan pembinaan, pemberdayaan dan peningkatan kemampuan IKM dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien dan optimal dibandingkan jika IKM-IKM tersebut tersebar di luar sentra dan salah satu tantangan yang dihadapi dalam pengembangan sentra IKM yang ada di berbagai wilayah Indonesia sampai saat ini di antaranya adalah kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki serta kelemahan dalam aspek legalitas serta kelembagaan IKM-IKM anggota Sentra.”

Pada tahun 2020 lalu, Presiden Republik Indonesia dengan resmi mengumumkan bahwa COVID-19 telah menjadi bencana nasional. Hal ini diumumkan melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional. Keputusan Presiden ini mulai berlaku pada tanggal penetapan, yakni hari Senin tanggal 13 April 2020. (Arifin, 2020)

Dengan dibuatnya kebijakan PSBB ini memiliki dampak yang baik untuk menghentikan laju penyebaran COVID-19. Disisi lain, PSBB ini juga dapat berdampak negatif khususnya pada kegiatan ekonomi terlebih kegiatan ditempat kerja diliburkan.

Dinas Perindustrian Kota Palembang merupakan unsur yang melaksanakan urusan daerah pada bidang industri, salah satu program yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian Kota Palembang adalah sebagai penyelenggara upaya pembinaan dan pengawasan terhadap Industri Kecil dan Menengah (IKM) dalam bentuk peningkatan wawasan dan bantuan alat yang bersumber dari pemerintah maupun swasta.

Program Pengembangan terhadap Industri Kecil Menengah (IKM) di tengah masa pandemi ini menjadi tantangan sendiri oleh Dinas Perindustrian Kota Palembang. Didukung dengan adanya data pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palembang dalam laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan di bidang lapangan usaha industri pengolahan Kota Palembang terjadi penurunan mencapai yaitu $-0,54\%$ pada tahun 2020. Jika diamati, tahun 2020 adalah tahun pertama pandemi COVID-19 di Indonesia.

Melalui program pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM), Dinas Perindustrian dapat membantu mendongkrak perekonomian masyarakat. Diperlukan kinerja yang baik oleh Dinas Perindustrian Kota Palembang dalam melakukan program ini. Demikian pula, diperlukan cara anggota

organisasi dalam mengambil tindakan dalam menghadapi sesuatu melalui nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, Jurnal ilmiah milik Dr. Juriko Abdussamad, M.Si yang berjudul Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk; 1) menganalisis serta mengetahui bagaimana terlaksananya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, 2) menganalisis dan mengetahui faktor yang mendukung dan faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan studi kasus. Persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada fokus yang diteliti yaitu menganalisis budaya organisasi di lingkup Organisasi Pemerintah Daerah (OPD). Letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah pada lokus dan waktu penelitian. Hasil penelitian menunjukkan dari keempat dimensi pengukuran tingkatan kualitas Budaya Organisasi, Perhatian terhadap Detail yang dimana dimensi ini adalah dimensi dengan tingkat kualitas Budaya Organisasi yang paling tinggi. Disisi lain, dimensi Orientasi Orang mempunyai tingkatan kualitas Budaya Organisasi terendah dibandingkan dengan dimensi lain, namun tingkatannya tergolong cukup.

Penelitian berjudul Budaya Organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang yang diteliti oleh Mustika pada tahun 2018. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui budaya organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dibahas oleh peneliti terletak pada fokus yang dibahas mengenai budaya organisasi pada Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) dan perbedaannya terletak pada lokus dan waktu penelitian ini dilakukan. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang dapat ditinjau dari indikator berikut: arahan yang dilakukan oleh pimpinan dalam budaya organisasi apakah sudah dilaksanakan dengan baik atau sebaliknya. Dalam hal disiplin pegawai masih kurang, hal ini dapat dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada waktu jam dinas, disisi lain masih didapati pegawai yang tidak dapat bekerja profesional diantaranya datang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan tidak masuk kantor serta tidak mengikuti apel, serta pegawai yang mendahului pulang kantor sebelum jam kantor berakhir. Pada indikator sistem imbalan, budaya organisasi yang diterapkan adalah sebelum mendapatkan pembagian gaji serta promosi pegawai, pegawai harus melengkapi persyaratan seperti presensi pegawai yang sesuai dengan peraturan, pegawai telah selesai mengerjakan pekerjaan tepat waktu, pegawai berada di kantor sesuai aturan yang ada, pegawai rutin melaksanakan penyuluhan, mengikuti pelatihan serta dilihat dari daftar urut kepangkatan. Indikator Pola komunikasi belum berjalan dengan baik, dapat dilihat dari kepala dinas yang sibuk dengan tugasnya sehingga tidak sempat berdiskusi dengan pegawai sehingga menjadi penyebab dari komunikasi yang berjalan tidak baik.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana Fokus peneliti yang dilatarbelakangi dengan adanya dampak dari pandemi COVID-19 sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada masa sebelum adanya pandemi.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi di Dinas Perindustrian dalam meningkatkan pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) Kota Palembang pada masa pandemi dan mengetahui dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat budaya organisasi di Dinas Perindustrian dalam meningkatkan pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) Kota Palembang pada masa pandemi, serta mengetahui dan menganalisis upaya mengatasi faktor-faktor penghambat budaya organisasi di Dinas Perindustrian dalam meningkatkan pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) Kota Palembang pada masa pandemi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Dalam Simangunsong (2017:190) menyatakan bahwa setiap penelitian kualitatif dalam bidang pemerintahan, desain penelitian terdapat kemungkinan bervariasi karena menyesuaikan dengan bentuk situasi serta kondisi yang ada dilapangan dari penelitian kualitatif itu sendiri. Peneliti mengumpulkan data melalui hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara bersama 15 orang informan yang terdiri dari kepala dinas, kepala bidang pengembangan wilayah industri, kepala seksi standarisasi dan pengembangan wilayah, kepala seksi sumber daya dan sarana prasarana industri, kepala seksi pemberdayaan industri kecil dan menengah, 5 orang pegawai, 5 orang pelaku industri kecil dan menengah di Kota Palembang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan memberikan pemaparan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti saat melakukan penelitian tentang Budaya Organisasi Dinas Perindustrian dalam Pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi. Penjelasan yang diberikan merupakan menjabarkan dari rumusan masalah yang ada. Adapun hasil penelitian ini sebagai berikut:

3.1. Budaya Organisasi Dinas Perindustrian dalam Pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi

Dalam pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menggunakan teori dari Stephen P. Robbins dalam (Simangunsong, 2021:72) ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi yang paling utama yaitu : Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian pada hal-hal detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Stabilitas. Adapun hasil analisis sebagai berikut:

A. Inovasi dan Pengambilan Resiko

1. Dorongan untuk Melakukan Inovasi

Inovasi dan pengambilan resiko merupakan satu kesatuan karena setiap pengambilan suatu keputusan tentu memiliki resiko tersendiri sehingga diharapkan pegawai memiliki dorongan untuk melakukan inovasi sehingga bisa terciptanya suatu budaya organisasi yang inovatif. Dinas Perindustrian Kota Palembang telah berhasil mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) pada masa pandemi meskipun dengan anggaran yang terbatas tetapi tetap mempertahankan kinerja semaksimal mungkin.

2. Dorongan terhadap Tantangan

Pegawai yang siap dengan tantangan yang akan datang, diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di kondisi berbeda. Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat bahwa Dinas Perindustrian telah berusaha untuk mendorong

pegawai siap menghadapi tantangan dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) pada masa pandemi dengan cara mempersiapkan pegawainya untuk berpandangan visioner agar siap menghadapi tantangan yang akan datang sebagai salah satu contohnya adalah aplikasi POSITIF yang di buat oleh dinas perindustrian guna memfasilitasi dan ikut membantu promosi barang dari Industri Kecil dan Menengah (IKM) di kota Palembang. Aplikasi POSITIF (Pojok Industri Kreatif) ini adalah inovasi yang dikeluarkan Dinas Perindustrian Kota Palembang.

B. Perhatian pada Hal-Hal Detail

1. Karyawan melakukan Tugasnya dengan Teliti

Ketelitian dalam bekerja merupakan hal yang paling utama, dimana para pegawai dituntut untuk meminimalisir kesalahan terjadi dimana hal tersebut juga akan berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat. Dinas Perindustrian Kota Palembang telah bekerja dengan teliti dan melakukan tugasnya dengan baik, meskipun masih melaksanakan *Work From Home* (WFH), pimpinan dinas perindustrian menyatakan berusaha untuk tidak menurunkan kinerja dari pegawai dinas perindustrian dalam pengembangan Industri Kecil dan menengah (IKM) pada masa pandemi ini karena para pegawai sudah terbiasa dengan tugasnya. Namun, tetap saja ada beberapa pegawai yang terkadang kurang teliti dengan tugas yang didapatkan melalui koordinasi yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, ketidak telitian tersebut akan segera diketahui dan akan segera dibenahi.

2. Tugas yang Diberikan Terinci

Tugas yang terinci menjadi salah satu faktor utama tercapainya tujuan akhir suatu pekerjaan, pimpinan dan pegawai yang ada di Dinas Perindustrian Kota Palembang mengatakan hal yang selaras. Sebagai pimpinan juga harus menyadari jika memberikan tugas kepada pegawainya haruslah jelas agar tidak terjadi kesalahan dalam pegawai tersebut melakukan tugas.

C. Orientasi Hasil

1. Dituntut untuk Bekerja Keras

Dalam menjalankan tugasnya pegawai harus bekerja sesuai dengan perjanjian kerja serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Para pegawai dituntut untuk bekerja keras terlebih pada saat pandemi dan dituntut untuk bekerja keras. Dinas Perindustrian Kota Palembang sudah dituntut untuk bekerja keras dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM). Meskipun dalam keadaan pandemi yang dimana banyak keterbatasan di dalamnya pegawai Dinas Perindustrian tetap bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam melakukan pelayanan publik.

2. Dituntut untuk Lebih Berkualitas

Pelayanan yang berkualitas akan dihasilkan dari SDM yang mengerti akan budaya organisasinya, kebiasaan baik yang diterapkan pada tempatnya bekerja akan menjadi suatu tolak ukur kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan kualitas yang sudah baik dari pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang dalam menjalankan program pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM), hal itu juga disampaikan oleh salah satu pelaku industri di Kota Palembang yang merasakan langsung hasil kerja dari pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang.

D. Orientasi Orang

1. Mempunyai Hak Berkembang

Setiap pegawai mempunyai hak dalam berkembang, seperti peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi, dengan hal tersebut diharapkan akan terciptanya suatu pelayanan yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat jika selama masa pandemi ini dalam program pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM), pegawai Dinas Perindustrian belum melakukan pelatihan atau kegiatan yang diperlukan untuk menambah kompetensi pegawai. Dinas Perindustrian lebih terfokus ke pelatihan yang diberikan untuk pelaku industri dalam mengembangkan skill pelaku industri.

2. Hak yang Sama dalam Berkarir

Hak yang sama dalam karir merupakan hal yang penting diterapkan dalam suatu organisasi dalam menunjang kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap yang berprestasi mempunyai hak untuk jenjang karir yang bagus, begitu juga sebaliknya, hal tersebut diharapkan akan menciptakan ekosistem organisasi yang baik. Setiap pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang memiliki hak yang sama dalam karir. Hak itu tergantung pada pegawai tersebut apakah mempunyai kompetensi yang dibutuhkan dan keinginan untuk mengembangkan karir. Pimpinan Dinas Perindustrian Kota Palembang akan mempertimbangkan suatu jabatan untuk pegawai yang memiliki kompetensi, kemampuan dan berkeinginan yang tinggi.

E. Orientasi Tim

1. Saling Menghargai

Sikap saling menghargai menjadi salah satu indikator untuk mencapai suatu orientasi tim, dimana sikap saling menghargai akan membentuk rasa kekeluargaan didalam organisasi. Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang memiliki sikap saling menghargai satu sama lain dan mudah beradaptasi untuk membuat lingkungan kerja dibuat nyaman dengan adanya rasa saling menghargai ini.

2. Kerjasama dalam Tim

Kerjasama dalam tim mempunyai efek yang besar bagi organisasi, dimana budaya kerjasama ini akan mempercepat jalannya organisasi dalam mencapai tujuannya. *Teamwork* setiap pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang sudah terbentuk dan berjalan dengan baik serta mempunyai sikap saling menghargai satu sama lain, dan rasa kekeluargaan dalam organisasi menjadi hal utama dalam menyelesaikan suatu persoalan yang ada.

F. Keagresifan

1. Saling Berkompetisi

Diharapkan para pegawai Dinas Perindustrian ini saling berkompetisi dalam hal yang positif. Pegawai yang berprestasi menjadi tolak ukur untuk pegawai lain agar lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada kenyataannya, sikap saling berkompetisi pada pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang sudah berjalan dengan baik, dimana para pegawai bersaing secara sehat dalam melakukan pekerjaan, namun seperti yang hasil dari observasi yang penulis lakukan, masih terdapat pegawai yang kurang motivasi hal tersebut tidak menjadi masalah yang besar, karena dengan sikap kekeluargaan yang terbentuk pada setiap pegawai sehingga mereka saling menasehati dan saling mengingatkan jika ada yang salah.

2. Bekerja dengan Cepat dan Efisien

Bekerja dengan cepat dan efisien sangat diharapkan oleh suatu organisasi, hal tersebut merupakan salah satu sikap yang harus ditanamkan pada setiap anggota organisasi agar mudah membawa organisasinya dengan cepat mencapai tujuannya. Dari hasil pengamatan peneliti juga melihat tingkat kedisiplinan dari seberapa besar pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang sudah baik, meskipun masih ada beberapa yang kurang disiplin dalam hal keluar masuk kantor dan hal itu juga di nyatakan oleh dua orang informan yang mengatakan semenjak pandemi ini terjadi kemunduran dalam hal disiplin oleh beberapa orang pegawai Dinas Perindustrian.

G. Stabilitas

1. Bekerja Sesuai Prosedur

Setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya sudah terikat dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi acuan utama pegawai dalam menjalankan tugasnya dimana Standar Operasional Prosedur (SOP) ini bertujuan untuk mengarahkan pegawai untuk tetap pada tujuan utamanya dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa kendala yang dihadapi dalam menjalankan peraturan yang ada itu salah satu nya terletak pada kedisiplinan pegawai, meskipun hanya beberapa orang yang tidak menjalankan kedisiplinan dengan baik.

2. Melakukan Supervise Pekerjaan

Melakukan supervise pekerjaan merupakan suatu langkah yang optimal dalam berinovasi atau menciptakan hal baru yang bertujuan untuk mempermudah atau mempersingkat suatu pekerjaan yang ada, hal tersebut bertujuan untuk stabilitas organisasi, dimana organisasi diharapkan untuk selalu berkembang sehingga organisasi tersebut tidak tertinggal akan perkembangan zaman. dalam melakukan supervise pekerjaan pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) sudah menjalankan inovasi yang dikeluarkan dengan baik. Dinas Perindustrian Kota Palembang menciptakan inovasi yang memberi ruang bagi Industri Kecil dan Menengah (IKM) untuk melakukan pameran ataupun penjualan.

3.2 Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Budaya Organisasi Dinas Perindustrian dalam Pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi

A. Faktor Pendukung

1. Faktor Internal

Salah satu faktor pendukung budaya organisasi yaitu faktor yang berasal dari internal organisasi sendiri, hal tersebut menjadi suatu faktor penunjang internal yang bisa meningkatkan kualitas pelayanan publik khususnya dalam melakukan pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi. Faktor pendukung budaya organisasi yang berasal dari internal Dinas Perindustrian Kota Palembang ialah koordinasi yang baik antar bidang serta pegawai yang cepat menyesuaikan keadaan dengan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga merupakan salah satu faktor pendukung budaya organisasi yang berasal dari eksternal organisasi, hal tersebut menjadi suatu faktor penunjang internal yang bisa meningkatkan kualitas pelayanan khususnya dalam melakukan program pengembangan Industri Kecil dan

Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi. Faktor pendukung budaya organisasi yang berasal dari eksternal Dinas Perindustrian Kota Palembang adalah dengan adanya promosi jabatan yang membuat pegawai menjadi termotivasi untuk menaikkan jenjang karirnya dalam bekerja. Pimpinan di Dinas Perindustrian Kota Palembang sudah melaksanakan promosi jabatan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dirasakan langsung oleh sebagian pelaku industri di Kota Palembang dan memberikan respon serta penilaian yang baik terhadap Dinas Perindustrian Kota Palembang.

B. Faktor Penghambat

1. Faktor Internal

Salah satu faktor penghambat yaitu dari internal organisasi sendiri, faktor hambatan yang berasal dari internal juga bisa menghambat berjalannya pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM). Faktor penghambat budaya organisasi di Dinas Perindustrian Kota Palembang yang berasal dari internal adalah masalah kedisiplinan dari pegawai meskipun hal ini dilakukan oleh beberapa orang, tetap saja kedisiplinan adalah suatu hal yang merupakan kewajiban dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelayan publik.

2. Faktor Eksternal

Selain faktor internal juga terdapat faktor eksternal yang menghambat budaya organisasi, faktor hambatan yang berasal dari eksternal juga bisa menghambat kualitas pelayanan khususnya dalam pengembangan Industri Kecil dan menengah (IKM). Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa faktor penghambat budaya organisasi yang berasal dari eksternal Dinas Perindustrian Kota Palembang adalah pelatihan untuk pegawai selama masa pandemi ini belum terlaksana karena adanya keterbatasan anggaran dan Dinas Perindustrian lebih memfokuskan kepada pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) itu sendiri. Selain pelatihan untuk mengembangkan skill pegawai, faktor lingkungan juga sedikit berpengaruh untuk suatu individu di lingkungan kerja, contohnya terkait masalah kedisiplinan.

3.3 Upaya Mengatasi Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Budaya Organisasi Dinas Perindustrian dalam Pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi

A. Upaya Langsung

Faktor penghambat diselesaikan melalui upaya yang merupakan solusi dalam mengatasi permasalahan. Upaya langsung dihasilkan dari evaluasi dengan tujuan untuk menyelesaikan penghambat organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Upaya langsung yang dilakukan adalah menerapkan *reward* dan *punishment* di lingkungan kerja dan hal ini sudah terlaksana dengan baik, serta mengenai pelatihan yang belum dilaksanakan bagi pegawai, Dinas Perindustrian telah berencana untuk mengadakan pelatihan tahun ini.

B. Upaya Tidak Langsung

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah yang dalam hal ini pimpinan di Dinas Perindustrian Kota Palembang akan secara tidak langsung membuat pegawai untuk membenahi diri dan diharapkan untuk tidak melanggar peraturan serta kewajiban yang telah ditetapkan. Upaya tidak langsung yang dilakukan adalah pimpinan serta pegawai yang memiliki jabatan di Dinas Perindustrian Kota

Palembang menjadi contoh bagi para bawahannya. Hal ini secara tidak langsung akan memberikan dampak positif serta pegawai yang merasa tidak nyaman jika dia datang atau pergi sebelum pimpinannya masuk maupun keluar kantor.

3.4 Pemahaman Budaya Organisasi oleh Pegawai Dinas Perindustrian dalam Pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM)

Analisis pemahaman budaya organisasi oleh pegawai Dinas Perindustrian dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada Masa Pandemi dibuat untuk mengetahui sejauhmana pegawai Dinas Perindustrian dalam memahami budaya organisasi yang berjalan di Dinas Perindustrian Kota Palembang itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan sejauh ini pegawai sudah paham mengenai budaya organisasi di lingkungan kerja Dinas Perindustrian Kota Palembang. Tentu saja budaya organisasi yang ada pada Dinas Perindustrian tidak terlepas dari peraturan pemerintah yang ada.

IV. KESIMPULAN

Pelaksanaan Budaya Organisasi Dinas Perindustrian dalam Pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang pada masa pandemi sudah berjalan cukup baik. Sudah banyak inovasi yang di keluarkan oleh dinas perindustrian selama masa pandemi untuk mempertahankan kinerja yang baik dan membantu mendongkrak agar Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang mendapatkan fasilitas dalam berusaha melalui bantuan alat, pelatihan maupun ruang untuk berjalan. Dinas Perindustrian Kota Palembang mendorong pegawainya untuk berinovasi dan siap menghadapi tantangan dengan cara mempersiapkan pegawainya untuk berpandangan visioner pada masa pandemi ini walaupun terbatas pada anggaran, pegawai juga telah bekerja dengan teliti serta memberi dan menerima tugas dengan jelas, dituntut untuk bekerja keras dan lebih berkualitas dalam bekerja. Pegawai tetap bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam melakukan pelayanan publik. Selama masa pandemi, pegawai Dinas Perindustrian belum melakukan pelatihan untuk menambah kompetensi pegawai. Selanjutnya, setiap pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang memiliki hak yang sama dalam karir, serta saling menghargai satu sama lain dan mudah beradaptasi dengan lingkungan serta memiliki *teamwork* yang baik. Sikap saling berkompetisi dan kecepatan dan efisien dalam bekerja pada pegawai sudah berjalan dengan baik, masih terdapat pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja terutama dalam hal kedisiplinan. Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang telah mengetahui dan memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku serta melakukan supervise pekerjaan dengan sudah menjalankan inovasi yang dikeluarkan dengan baik. Namun hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, kendala yang dihadapi dalam menjalankan peraturan yang ada itu salah satu nya terletak pada kedisiplinan pegawai. Dalam mengatasi beberapa masalah terkait hal ini, dilakukan beberapa upaya oleh dinas perindustrian Kota Palembang yaitu Untuk masalah kedisiplinan pimpinan Dinas Perindustrian Kota Palembang menerapkan *reward* dan *punishment* di lingkungan kerja dan hal ini sudah terlaksana dengan baik tanpa pandang bulu, serta mengenai masalah pelatihan yang belum dilaksanakan bagi pegawai, Dinas Perindustrian telah membuat rencana untuk mengadakan pelatihan tahun ini. Selain itu, Pimpinan serta pegawai yang memiliki jabatan di Dinas Perindustrian Kota Palembang menjadi tauladan dan contoh bagi para pegawainya.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian. Adanya kesulitan dalam menemui informan yang telah ditentukan karena adanya pegawai yang melaksanakan *Work From Home* (WFH) serta beberapa pegawai yang melaksanakan dinas luar.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan budaya organisasi dinas perindustrian dalam pengembangan Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Kota Palembang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Perindustrian Kota Palembang dan Pegawai Dinas Perindustrian yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dalam pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Davis, K. dan N. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.

Ernawan, E. R. (2011). *Organizational culture: budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Mulyana, D., & Rahmat, J. (2006). *Komunikasi Antarbudaya. Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. PT. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Fourth).

Sihabudin, A. (2011). *Komunikasi Antarbudaya Satu Perspektif Multidimensi*. PT. Bumi Aksara.

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik – Legalistik – Empirik – Inovatif*

——— (2021). *Menata Ulang Organisasi Perangkat Daerah*.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja

Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 64/M-IND/PER/7/2016 Tentang Besaran Jumlah Tenaga Kerja dan Nilai Investasi untuk Klasifikasi Usaha Industri

Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 27/M-Ind/Per/7/2017 Tentang Penumbuhan Dan Pengembangan Industri Kecil Dan Industri Menengah Melalui Program Restrukturisasi Mesin Dan/Atau Peralatan

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (PSBB)

Peraturan Walikota Palembang Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian Kota Palembang

C. Jurnal

Anshori, M. (2005). *Usulan Model Keputusan Multikriteria Terintegrasi untuk Pemilihan UKM Penerima Pinjaman Lunak di Wilayah Surabaya*. ITS, Surabaya.

Abdussamad, J. (2015). *Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo*. UNG Repository

Marijan, K. (2005). Mengembangkan Industri Kecil dan Menengah Melalui Pendekatan Klaster. *INSAN*, 7(3), 216–225.

Mubin, A. (2007). *Model Kebijakan Pengembangan Industri Kecil Menengah (IKM) Kimia Kabupaten Malang Dengan Pendekatan Teknometrik*. 1–15. [http://rires2.umm.ac.id/publikasi/lama/Draft Naskah Publikasi PBP 0507 _Mubin_.pdf](http://rires2.umm.ac.id/publikasi/lama/Draft%20Naskah%20Publikasi%20PBP%200507_Mubin_.pdf)

Mukhlis, Darta Pratama Atiyatna, & Nabila Dehannisa. (2014). PENGEMBANGAN EKONOMI LOKAL KOTA PALEMBANG MELALUI KAJIAN POTENSI KLASSTER INDUSTRI KECIL: Pendekatan Tipology Klassen. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 12(2), 67–80.

Mustika, *Budaya Organisasi di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Enrekang*, 2015

D. Sumber Lainnya

Administrator. (2020). *Fondasi untuk Percepatan Roda Industri*. INDONESIA.GO.ID. <https://indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/2132/fondasi-untuk-percepatan-roda-industri>

Anshori, M. (2005). *Usulan Model Keputusan Multikriteria Terintegrasi untuk Pemilihan UKM Penerima Pinjaman Lunak di Wilayah Surabaya*. ITS, Surabaya.

Arifin, D. (2020). *Presiden Tetapkan COVID-19 Sebagai Bencana Nasional*. Badan Nasional Penanggulangan Bencana. <https://bnpb.go.id/berita/presiden-tetapkan-covid19-sebagai-bencana-nasional>