

BUDAYA ORGANISASI PURNA PASKIBRAKA INDONESIA SLEMAN (STUDI KASUS PADA TIM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PASKIBRAKA SLEMAN TAHUN 2018)

ORGANIZATIONAL CULTURE OF PURNA PASKIBRAKA INDONESIA SLEMAN (CASE STUDY ON THE EDUCATION AND TRAINING TEAM PASKIBRAKA SLEMAN IN 2018)

Oleh : Luthfi Rayyan Cesara dan Poerwanti Hadi Pratiwi, S.Pd., M.Si

Email : luthfirayyan1106@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mendeskripsikan apa saja budaya organisasi di dalam organisasi purna paskibraka Indonesia sleman (PPI), pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) paskibraka sleman serta peran dari budaya organisasi terhadap pelaksanaan diklat paskibraka sleman tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan jumlah informan 7 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Validitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data milik Miles dan Hubberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi PPI Sleman terdiri dari kedisiplinan, kesopanan, kerapian dan sikap satotema (sapa, tolong, terima kasih, maaf). Pemusatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan pada 4-20 Agustus 2018 yang bertempat di Balai Besar Latihan Masyarakat (BBLM). Adapun peran dari budaya organisasi terhadap kegiatan diklat adalah sebagai alat pengawasan, menjadi identitas organisasi, sebagai media menyatukan unsur-unsur diklat, media penanganan konflik, alat stabilitas organisasi, menumbuhkan komitmen berorganisasi dan sebagai pedoman pelaksanaan diklat.

Kata kunci : Budaya organisasi, Purna Paskibraka Indonesia, Diklat

ABSTRACT

This research describes the organizational culture within Purna Paskibraka Indonesia Sleman (PPI), education and training activities implementations, and their effect in the execution of the education and training program in the year of 2018. Descriptive qualitative method was employed in this research. The data was collected from 7 respondents through observation, interview, and documentation. Source triangulation was used to ensure data validity. Data analysis proposed by Miles and Hubberman which includes data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing was applied. The result shows the organizational culture consist of discipline, politeness, neatness, and satotema (sapa, tolong, terima kasih, dan maaf). Concentration of education and training will take place on 4-20 August 2018 at the Sleman Community Training Center. As for the role of the education and training activities, its expected to be used as a means of supervision, an organization identity, a unifying medium of organization value, a conflict handling sistem, an instrument of organization stability, a place to develop organization commitment and as a guide on education and training program.

Keywords : Organizational culture, Purna Paskibraka, education and training implementation

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, terpimpin serta terkendali yang mana memanfaatkan sumber daya baik materi maupun fisik yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan itu diletakkan oleh pendiri organisasi sebagai harapan semua jajaran manajemen di sebuah organisasi. Tujuan organisasi merupakan pernyataan tentang keadaan atau situasi yang dimaksudkan untuk dicapai pada waktu yang akan datang melalui kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan elemen penting dalam pengelolaan organisasi (Hasibuan, 2002). Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada masing-masing individu serta lingkungannya. Orang-orang yang berada di dalam sebuah organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terjadi secara terus-menerus. Rasa keterkaitan ini bukan menjadi anggota seumur hidup, akan tetapi lebih kepada bagaimana organisasi menghadapi perubahan konstan di dalam keanggotaan mereka. Orang-orang di dalam organisasi ini berpartisipasi secara relatif teratur.

Dalam sebuah organisasi, pastilah terdapat sistem makna, kebiasaan, tradisi

serta cara umum yang dianut oleh para anggotanya. Sistem makna inilah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna yang dianut ini ialah sekumpulan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Sistem makna, kebiasaan, serta tradisi yang dianut inilah yang secara perlahan membentuk sebuah budaya organisasi. Ketika sebuah kebiasaan menjadi suatu budaya dalam organisasi, maka akan terbentuk pula suatu budaya yang mengatur dan mengikat di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang terbentuk di dalamnya terdapat unsur seperti norma, aturan, ritual dan lain sebagainya karena menghasilkan identitas sebuah organisasi. Identitas organisasi merupakan sarana bagi individu tau kelompok untuk mengenal sebuah organisasi. Selanjutnya, identitas menjadi citra dari organisasi tersebut. Identitas merupakan bagian dari budaya, dengan kata lain budaya merupakan cerminan dari organisasi, sebagaimana yang diungkapkan oleh Shirley Harrison dalam Imam Mulyana (2003: 3) bahwa informasi lengkap mengenai citra perusahaan atau organisasi meliputi empat elemen yang terdiri dari *personality*, *reputation*, *values* dan *cooperate identity*.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat semua keyakinan, norma dan nilai bersama yang

menjadi karakteristik bersama tentang bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi. Keyakinan, norma dan nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya. Hal itu dikarenakan para pendahulu di dalam organisasi membentuk aturan, norma dan nilai menurut ideologi serta pemahaman mereka yang dianggap membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi, sesungguhnya tidak ada budaya yang “baik” atau “buruk”, yang ada hanyalah budaya yang “cocok” atau “tidak cocok”. Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya yang cocok, maka manajemennya lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada. Namun, jika terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar yang berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja, maka perubahan perlu dilakukan.

Pada tahun 1975, sejumlah alumni (purna) pasukan pengibar bendera pusaka (paskibraka) tingkat nasional berkeinginan untuk mendirikan organisasi yang mewadahi alumni-alumni paskibraka. Hingga pada akhirnya Purna Paskibraka Indonesia (PPI) resmi didirikan pada tanggal 21 Desember 1989 melalui Musyawarah Nasional (Munas) 1 di Cipayung, Bogor (Mulyadi, 2007) Untuk menjadi bagian dari PPI haruslah menjadi seorang paskibraka terlebih dahulu.

Paskibraka merupakan sekelompok pemuda pemudi pilihan yang dipilih melalui serangkaian kegiatan pemilihan yang mengacu pada PERMENPORA No. 65 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan kegiatan paskibraka. Kegiatan ini tak lain untuk menyiapkan peringatan HUT RI yang diperingati setiap 17 Agustus. Kegiatan pemilihan paskibraka dilakukan secara bertahap. Dimulai dari pemilihan tingkat kabupaten yang menghasilkan 8 pasang putra dan putri untuk mengikuti pemilihan calon paskibraka tingkat provinsi. Pemilihan tingkat provinsi akan menghasilkan 4 pasang putra dan putri untuk mengikuti pemilihan tingkat nasional. Setelah dinyatakan lolos baik di tingkat kabupaten, provinsi maupun nasional calon paskibraka akan mengikuti serangkaian proses pendidikan dan pelatihan untuk menjadi seorang paskibraka.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhannya. Pemusatan kegiatan pendidikan dan pelatihan ini disiapkan untuk mendapatkan seorang calon paskibraka yang Tangguh, disiplin, bertanggung jawab, penuh dedikasi serta mampu melaksanakan tugasnya secara baik, lancar, aman dan sukses. Bentuk kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan adalah Pandu

Ibu berpancasila dengan metode pendekatan desa bahagia. Sistem pembinaan desa bahagia dilakukan secara sadar, teratur, berencana dan berkesinambungan yang mana para peserta pendidikan dan pelatihan merupakan pengamal nilai-nilai dari Pancasila. Pembinaan desa bahagia ditata atas dasar falsafah dan pandangan hidup bangsa dimana anggotanya memperoleh kemungkinan untuk mengembangkan sikap positif seperti ketaqwaan kepada Tuhan YME, tertib, disiplin, gotong royong serta kekeluargaan. Sistem pembinaan desa bahagia ini selaras dengan tujuan dari organisasi Purna paskibraka Indonesia. Pembinaan desa bahagia ini lebih kepada bagaimana peserta pendidikan dan pelatihan paskibraka mampu untuk menghargai, menghormati orang lain serta membentuk perilaku anggota agar sesuai dengan falsafah Pancasila. Mengingat bahwa peserta pendidikan dan pelatihan paskibraka terdiri dari berbagai macam latar belakang sosial, ekonomi dan budaya.

Terkait dengan sistem nilai yang diterapkan secara berulang-ulang dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka secara tidak langsung akan membentuk budaya organisasi di dalam Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Sleman, sehingga di luar kegiatan pendidikan dan pelatihan, sikap yang telah

ditanamkan akan tetap dilakukan sebagaimana mestinya. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi, akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat akan perkembangan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud untuk mengkaji “Budaya Organisasi Purna Paskibraka Indonesia Sleman” yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka kabupaten sleman tahun 2018.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasakan masalah tersebut. Definisi lain dikemukakan oleh Peterson (dalam Soetopo, 2010: 122) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual dan mitos. Budaya organisasi menurut Brown (dalam Willcoxson&Millet, 2000: 93) adalah seperangkat norma, keyakinan, prinsip dan cara berperilaku yang bersama-sama memberikan karakteristik khas pada masing-masing organisasi. Beberapa ahli mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Denison antara lain nilai-nilai,

keyakinan, prinsip dasar dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Terlepas adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi, secara umum terdiri dari dua elemen pokok yang bersifat idealistik dan yang bersifat perilaku:

a. Elemen Idealistik

Elemen ini umumnya tidak tertulis, namun melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah, nilai-nilai individual dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan. Elemen ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi.

b. Elemen Perilaku (*Behavioural*) Elemen ini adalah elemen yang

kasat mata yang muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku keseharian para anggotanya. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari sebuah budaya organisasi, sebab elemen ini mudah untuk diamati, dipahami serta diinterpretasikan meski terkadang interpretasinya tidak sama dengan orang-orang yang terlibat langsung di dalam organisasi.

Budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan dari asumsi dasar. O'Reilly, Chatman dan Caldwell menemukan ciri-ciri budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan praktik-praktik formal
- b. Stabilitas dan keamanan (*stability and security*), menghargai hal-hal yang dapat didugasebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.
- c. Penghargaan kepada orang (*respect for people*), memperlihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.
- d. Orientasi hasil (*outcome orientation*), memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan.
- e. Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*), bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.

Mary Jo Hatch menegaskan bahwa hubungan antar elemen bersifat dinamis melalui sebuah proses yang bersifat timbal balik. Nilai-nilai organisasi merupakan manifestasi dari asumsi dasar dan begitu juga sebaliknya. Pembentukan budaya organisasi dimulai begitu organisasi didirikan. Terbentuknya budaya tidak dalam waktu sekejap serta pembentukan budaya juga melalui proses. Proses

pembentukan budaya organisasi meliputi pembentukan/ menciptakan budaya, pemeliharaan/ mempertahankan budaya, pengembangan budaya organisasi dan terakhir adalah proses adaptasi budaya (Chatab, 2007: 12). Dalam organisasi, apabila ingin didapatkan budaya yang ada berfungsi dengan baik, perlu adanya pemahaman terkait dengan fungsi dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi meliputi :

- a. Budaya organisasi berperan dalam menegaskan berperilaku
 - b. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi
- c. Menumbuhkan komitmen sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi
- d. Pemeliharaan stabilitas organisasi
- e. Mekanisme pengawasan

Budaya organisasi diajarkan kepada anggota barunya melalui pemberian rewar dan punishment yang dijatuhkan oleh anggota lama kepada anggota baru apabila perilaku mereka menyimpang. Sosialisasi terkait dengan budaya organisasi selalu ada, meskipun tersirat dan tidak sistematis.

2. Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Sleman

Purna Paskibraka Indonesia (PPI) adalah organisasi sosial kemasyarakatan dan tidak menjalankan kegiatan politik. PPI merupakan organisasi yang bersifat

regional provinsi yang artinya organisasi itu ada di setiap provinsi. Melalui Musyawarah Nasional (MUNAS 1) diresmikanlah PPI pada tanggal 21 Desember 1989 lengkap dengan Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART). PPI Kabupaten Sleman sendiri berdiri semenjak tanggal 10 November 1990. PPI Kabupaten Sleman berada di bawah naungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. PPI sendiri telah banyak terlibat di kegiatan kedinasan, salah satunya proses pemilihan calon paskibraka hingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi calon paskibraka.

Hingga saat ini, PPI Kabupaten Sleman beranggotakan purna tugas mulai dari angkatan 1989 hingga 2018. Anggota PPI Kabupaten Sleman memiliki beragam latar belakang baik profesi maupun pendidikan. PPI Kabupaten Sleman memiliki kegiatan tahunan yang berkolaborasi dengan beberapa instansi pemerintah mulai dari pemilihan calon paskibraka, kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi calon paskibraka dan juga lomba baris-berbaris tingkat SMP/MTs/Se-derajat dan SMA/SMK/MA/Se-derajat.

3. Teori Sistem Talcott Parsons

Teori sistem melihat organisasi tersusun dari elemen yang saling berhubungan. Mengingat bahwa sistem merupakan keseluruhan yang terorganisasi

secara teratur yang terdiri dari dua komponen atau lebih. Pada dasarnya memiliki beberapa karakteristik umum, diantaranya :

- a. Sistem merupakan bagian-bagian yang saling berhubungan dan bergantung satu sama lain
- b. Sistem tersusun dari beberapa sub-sistem
- c. Setiap sistem memiliki tujuan, proses, norma, perangkat peran, serta struktur
- d. Sistem bersifat

Jika melihat organisasi sebagai sebuah sistem, paling tidak terdapat tiga sub-sistem yang menunjukkan bahwa suatu organisasi disusun dan dirancang sebagai suatu susunan formal dan saling mempengaruhi.

Dalam pandangan teori sistem, organisasi merupakan suatu sistem dari berbagai sumber daya yang dikombinasi dalam suatu susunan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam pandangan teori sistem, sesuatu dapat dipilah menjadi dua, yaitu sistem tertutup yang beroperasi tanpa adanya pengaruh dari lingkungan dan sistem terbuka yang melihat adanya pengaruh timbal balik antara organisasi dengan lingkungannya,

Para ahli teori sistem menjelaskan beberapa model untuk menjelaskan pendekatan ini, model tersebut diantaranya model dari Tavistock, model dari Homans, model *overlapping group* dan model-

model lainnya. Model tersebut mengkaji dan melihat bagian sub-sistem merupakan bagian yang saling mempengaruhi serta berinteraksi dengan lingkungan sebagai sistem yang lebih besar. Lebih detail lagi model-model dari sistem ini menjelaskan sebagai berikut:

- a. Perubahan pada bagian sistem atau sub-sistem akan membawa dampak dari yang lainnya
- b. Organisasi merupakan sistem yang terbuka dengan ini sangat bergantung dengan lingkungannya
- c. Suatu jaringan kerja dari kegiatan, interaksi dan perasaan dari individu dalam organisasi terbentuk karena sistem informal organisasi
- d. Kelompok dalam organisasi saling berkait karena adanya hubungan antar individu
- e. Terdapat peran yang saling tumpang tindih, karena individu memainkan perannya masing-masing
- f. Prinsip organisasi bisa diikuti lebih patuh industri yang stabil daripada yang dinamis

Dalam teori sistem, Talcot Parsons mengembangkan model yang sangat eksplisit dan rinci, yang menggambarkan kebutuhan yang harus dipenuhi jika suatu sistem ingin *survive*, yakni model AGIL yang akan dijabarkan sebagai berikut :

- a. *Adaptation*, kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan

- b. *Goal attainment*, kemampuan organisasi untuk mengartikulasikan dan mencapai sistem secara objektif
- c. *Integration*, kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan bagian-bagian yang berbeda
- d. *Latency*, kemampuan organisasi untuk mempertahankan organisasi

Selain AGIL, Parsons turut mengemukakan level struktur organisasi, yang mana menurutnya terdapat 3 level sistem dalam struktur organisasi yang pertama yakni sistem teknik dimana sistem ini menjalankan aktivitas produksi layanan, yang kedua sistem manajerial yang menjalankan fungsi utama untuk memediasi organisasi dengan tugas lingkungan dan yang terakhir yakni sistem institusi yang berfungsi untuk menghubungkan organisasi dengan masyarakat luas.

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di pusat pendidikan dan pelatihan calon paskibraka yang terletak di Balai Besar Latihan Masyarakat (BBLM) Kabupaten Sleman. penulis memilih lokasi tersebut karena ingin meneliti terkait dengan budaya organisasi dari Purna Paskibraka Indonesia (PPI) Kabupaten Sleman dan bagaimana perannya terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka Kabupaten Sleman tahun 2018.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dimulai dari awal Februari 2018 hingga akhir Agustus 2018.

3. Bentuk Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif karena hasil dari penelitian dideskripsikan dalam bentuk naratif. Moleong (2012: 11) mengungkapkan bahwa pada penelitian kualitatif, peneliti menyajikan hasil penelitian secara deskriptif kualitatif dengan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian yang dilakukan ini adalah anggota Purna Paskibraka Indonesia (PPI) Kabupaten Sleman. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang artinya pengambilan sampel disesuaikan dengan tujuan dari penelitian yang memiliki banyak informasi terkait dengan budaya organisasi PPI Kabupaten Sleman dan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka. Kriteria informan dalam penelitian ini adalah anggota PPI Kabupaten Sleman yang paling tidak pernah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka minimal 1 kali dan yang terlibat di dalam struktur kepengurusan organisasi.

5. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah 7 orang informan yang terdiri dari 3 orang dari kepengurusan PPI Kabupaten Sleman yaitu Ketua Majelis Pertimbangan Organisasi (MPO), anggota dari MPO dan Wakil Ketua 1 serta 4 orang anggota PPI yang terlibat di dalam Tim Pendidikan dan Pelatihan Paskibraka yaitu Komandan Koordinator Latihan (Dankorlat), Kepala Bidang Pembinaan, anggota bidang administrasi, keuangan dan umum (Adkum) sub-bidang Acara dan Protokoler serta anggota bidang pembinaan sub-bidang pembinaan fisik. b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yang tertulis di dalam penelitian ini adalah dokumen kegiatan pendidikan dan pelatihan dan arsip hasil pemilihan calon paskibraka serta daftar anggota PPI yang terlibat di dalam tim pendidikan dan pelatihan paskibraka.

6. Teknik dan Instrumen Penelitian

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. a. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat apa yang sedang berlangsung saat itu. Dalam melakukan

observasi ini, peneliti diharuskan dalam keadaan yang wajar dan tanpa ada upaya yang disengaja untuk mempengaruhi, mengatur bahkan memanipulasi. b.

Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini ialah untuk memperoleh keterangan, informasi dan penjelasan dari subyek penelitian. Wawancara ini terdiri dari daftar pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan. c.

Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian bisa berbentuk tulisan bahkan gambar. Dokumentasi yang dikumpulkan peneliti berupa data sekunder karena digunakan untuk melengkapi dan mendukung data yang diperlukan.

7. Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber merupakan teknik validitas data yang digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini, peneliti membandingkan hasil wawancara dari pengurus PPI Kabupaten Sleman dan anggota tim pendidikan dan pelatihan

paskibraka yang dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*.

8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data milik Miles dan Hubberman yang terdiri dari empat komponen, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

D. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Budaya Organisasi Purna Paskibraka Indonesia (PPI) Kabupaten Sleman

Budaya organisasi Purna Paskibraka Indonesia (PPI) Kabupaten Sleman ada melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka. Kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka rutin dilaksanakan setahun sekali pada bulan Juli-Agustus. Budaya organisasi PPI Kabupaten Sleman terwujud dalam slogan yang berbunyi “bagimu negeri, jiwa raga kami”, serta visi-misi yang disampaikan kepada anggota. Sebuah perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang secara tidak langsung akan menjadi budaya di dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, kebiasaan yang telah membudaya di PPI Kabupaten Sleman adalah kedisiplinan, kesopanan, kerapian dan sikap satotema (sapa, tolong, terima kasih, maaf).

Menerapkan kedisiplinan, memiliki sikap satotema merupakan bagian dari elemen budaya, yaitu elemen idealistik. Seperti yang diketahui bahwa elemen ini tidaklah tertulis, melainkan lebih kepada pendoktrinan, pemberian contoh, pemberitahuan secara berulang-ulang. Sedangkan logo organisasi yang berupa teratai yang dikelilingi oleh rantai merupakan bagian dari elemen perilaku (*behavioural*) yang tak lain adalah elemen yang mudah dilihat, diamati. Selain logo organisasi, cara berpakaian anggota PPI yang selalu dituntut rapi dalam kegiatan formal bahkan santaipun juga merupakan suatu budaya organisasi.

Proses pengenalan budaya yang terdapat di PPI sendiri tidak selalu melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara, proses pengenalan budaya juga melalui kegiatan Pekan Pertemuan Anggota (PPA). Kegiatan PPA ini lebih kepada kegiatan non formal, suasana santai yang melibatkan seluruh anggota PPI tanpa memandang angkatan berapa ia bertugas. Strategi penyampaian nilai budaya pun melalui verbal atau secara langsung, pemberian contoh dan pembiasaan. Dengan budaya yang sudah ada, tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi untuk bagaimana ia akan melestarikan budaya tersebut. Dalam usaha pelestarian budaya organisasim

terdapat pula hal-hal yang perlu ditingkatkan, seperti bagaimana ia bisa membangun sebuah komunikasi yang baik agar penyampaian nilai-nilai kebudayaan organisasi bisa dilakukan dengan maksimal, membangun performance peribadi yang berkarakter terkait dengan budaya yang ada pada organisasi.

Sosiologi menjelaskan bahwa studi terkait dengan organisasi berawal dari sebuah organisasi formal. Hal ini mengingatkan bahwa sosiologi merupakan ilmu yang mempelajari masyarakat yang memandang bahwa organisasi formal adalah sebuah wahanan jalinan hubungan kerja antarpribadi dalam suatu kelompok formal yang tentunya saling berkaitan.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Paskibraka

Kabupaten Sleman Tahun 2018

Sebelum dilaksanakannya kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka, terlebih dahulu dilaksanakannya pemilihan calon paskibraka. Di Kabupaten Sleman terdapat dua tingkat pemilihan, pemilihan tingkat wilayah (kecamatan) dan tingkat kabupaten. Pemilihan tingkat wilayah dibagi menjadi 3 bagian wilayah, yaitu Sleman timur (Depok, Kalasan, Berbah, Prambanan) yang dilaksanakan di SMKN 1 Depok, Sleman tengah (Sleman, Turi, Pakem, Tempel, Cangkringan, Ngaglik, Ngemplak) yang dilaksanakan di SMKN 2 Ngaglik dan Sleman barat (Mlati, Godean,

Minggir, Seyegan, Gamping, Moyudan) yang dilaksanakan di SMKN 1 Seyegan. Pelaksanaan pemilihan tingkat wilayah dilaksanakan di sekolah yang ditunjuk oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman untuk menjadi tuan rumah. Peserta yang dinyatakan lolos dalam pemilihan tingkat wilayah akan mengikuti proses selanjutnya, yaitu pemilihan tingkat kabupaten. Pemilihan tingkat kabupaten dilaksanakan selama 3 hari dengan hari 1-2 terpusat di Stadion Tridadi dan hari terakhir terpusat di Unit 1 Pemda Sleman. Materi pemilihan tingkat kabupaten meliputi tes pengetahuan umum, psikotest, tes postur, tes fisik dan wawancara. Peserta yang dinyatakan lolos dalam pemilihan tingkat wilayah akan mengikuti serangkaian kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka yang tak lain untuk mempersiapkan HUT RI ke 73.

Tim pelaksana dalam kegiatan ini adalah anggota PPI Kabupaten Sleman yang tergabung ke dalam tim pendidikan dan pelatihan paskibraka. Anggota tim tahun ini terdiri dari angkatan tugas 2013 hingga 2016. Tim pendidikan dan pelatihan terdiri dari 3 bidang kerja yang dikepalai oleh Komandan Koordinator Latihan (Dankorlat) dan Wakil Komandan Koordinator Latihan (Wadankorlat). Terdapat serangkaian program sebelum pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka, seperti pelatihan

fisik, baris-berbaris dan *softskills* serta *Training of Trainer* (TOT) atau kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk tim pelaksana. Berdasarkan hasil wawancara, kegiatan TOT ini digunakan untuk memberikan ilmu terkait dengan bagaimana sikap di depan peserta, bagaimana cara menyelesaikan masalah, dijelaskan kembali terkait dengan alur komunikasi yang ada pada tim itu seperti apa. TOT ini merupakan program khusus dari Pengurus Kabupaten PPI. Selain memaparkan program apa saja yang akan dilaksanakan, dilakukannya juga simulasi kegiatan pendidikan dan pelatihan mulai dari bangun tidur hingga bangun kembali. Kegiatan TOT dilaksanakan pada tanggal 20-22 Juli 2018 bertempat di Wisma Sembada Sleman.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka terpusat di Balai Besar Latihan Masyarakat, Stadion Tridadi, dan Lapangan Deggung yang dilaksanakan pada 4-20 Agustus 2018. Sebelum dilaksanakannya kegiatan pendidikan dan pelatihan, terlebih dahulu diadakannya doa bersama yang ditandai dengan pemotongan tumpeng oleh anggota termuda di dalam tim pendidikan dan pelatihan.

Konsep pendidikan dan pelatihan paskibraka diterapkan dalam sistem desa bahagia, mengingat bahwa fungsi dan peran keluarga sebagai tempat pendidikan

yang utama dan pertama bagi anak yang saat ini sudah mulai luntur dan melemah. Sistem pembinaan desa bahagia bertujuan untuk mewujudkan kebiasaan hidup berpancasila dengan anggota yang ditata atas dasar falsafah dan pandangan hidup bangsa serta memperoleh kemungkinan untuk mengembangkan sikap positif seperti bertakwa kepada Tuhan YME, tertib, disiplin, gotong royong dengan penuh rasa kekeluargaan. Suasana desa yang diciptakan dibuat layaknya desa pada umumnya yang mana juga terdapat perangkat desa, yaitu lurah dan jogoboyo. Fungsi dari lurah dan jogoboyo tak lain adalah untuk mengatur agar warganya (peserta) dapat berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Materi pendidikan dan pelatihan pun tidak menyoal hanya berbaris saja mengingat kegiatan ini ada untuk persiapan HUT RI ke 73, tetapi juga terdapat materi kelas (*session*) dengan mengundang narasumber yang sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa kegiatan seremonial, seperti upacara pengukuhan calon paskibraka, renungan jiwa, upacara pembacaan surat tugas, upacara pengibaran dan penurunan duplikat bendera merah putih, ramah tamah dan upacara penutupan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka.

3. Peran Budaya Organisasi Dalam Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Paskibraka Kabupaten Sleman Tahun 2018

Program yang dibuat selama kegiatan pendidikan dan pelatihan tentunya tidak jauh dengan tujuan dari Purna Paskibraka Indonesia (PPI) Kabupaten Sleman. Dalam pelaksanaan kegiatannya pun menerapkan nilai-nilai Pancasila. Maka dari itu perlunya kesadaran dari masing-masing individu untuk dapat benar-benar paham akan program yang dibuat. Selain penerapan nilai-nilai Pancasila, diterapkan juga nilai kekeluargaan. Nilai kekeluargaan yang diterapkan ini lebih kepada bagaimana anggota tim menjadi seorang “kakak asuh” bagi peserta yang dipercayai untuk menjadi tempat “curhat”. Selain itu hubungan antar anggota tim juga terlihat dekat, kesan senior junior tidaklah tampak pada tim. Mengingat bahwa misi dari dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan ini sama, yaitu sukses pengibaran dan penurunan Duplikat Sang Saka Merah Putih.

Budaya organisasi mampu menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, namun dapat menjadi faktor utama kegagalan dalam organisasi, budaya ini berbeda-beda pada tiap organisasi. Ada organisasi yang memiliki budaya kuat dan ada juga organisasi yang memiliki budaya

lemah. Hal ini bergantung apakah nilai atau budaya tersebut telah dihayati dan dimiliki oleh semua anggota dalam organisasi atau hanya sekelompok kecil dalam organisasi. Mengevaluasi peran budaya organisasi dimana organisasi mempunyai peran besar dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini dijelaskan beberapa peran dari budaya organisasi terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan paskibraka Kabupaten Sleman, yaitu:

a. Peran Budaya Organisasi Sebagai Alat Pengawasan

Dalam kinerja pelaksanaan pendidikan dan pelatihan paskibraka, budaya organisasi menjadi alat pengawasan bagi anggota tim pendidikan dan pelatihan. Terdapat kegiatan koordinasi dan evaluasi sebagai tempat untuk kakak-kakak pengurus melakukan *controlling* terhadap tim, melihat program apa yang harus ditingkatkan, yang harus dikurangi, atau yang harus disudahi. Ketat longgarnya pengawasan harus dilaksanakan. Asumsi mendasar dalam hal ini ialah jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan oleh para anggota, maka anggota akan menampilkan perilaku yang positif, bekerja secara kreatif. Dengan kata lain, anggota tim pendidikan dan pelatihan paskibraka mampu melakukan pengendalian diri dan pemantauan diri sendiri. Hal ini dilakukan untuk

menegaskan cara-cara berperilaku yang sesuai dengan tujuan dari Purna Paskibraka Indonesia.

b. Peran Budaya Organisasi Sebagai Identitas Organisasi

Anggota PPI Kabupaten Sleman yang tergabung ke dalam tim pendidikan dan pelatihan paskibraka mempunyai identitas sebagai tim pelaksana kegiatan. Tim pendidikan dan pelatihan mempunyai identitas berupa *id card* serta seragam berwarna kuning gading (PDH) dan kaus berkerah berwarna merah dan abu-abu. Budaya organisasi menuntut agar anggotanya merasa bangga mengidentifikasi dirinya sebagai anggota organisasi PPI Kabupaten Sleman. Rasa memiliki yang mendalam akan mencegah para anggotanya melakukan hal-hal yang dapat merusak citra organisasi.

c. Peran Budaya Organisasi Sebagai Media Penyatuan

Budaya organisasi mampu untuk merekatkan unsur-unsur dalam panitia HUT RI ke 73 menjadi satu. Berdasarkan hasil wawancara, menuju proses pendidikan dan pelatihan, tim pendidikan dan pelatihan paskibraka akan memperkenalkan diri kepada calon paskibraka dan instansi dinas yang terkait dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka.

Budaya organisasi sebagai alat penyatuan unsur organisasi juga terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Onedy (2010: 96) yang menyatakan bahwa norma, nilai dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi semua organisasi. Apabila terdapat karyawan baru maka akan dilakukannya perkenalan satu sama lain. Jika ada karyawan yang keluar dengan alasan pensiun atau pindah tanpa meninggalkan suatu masalah, biasanya para karyawan akan melakukan perpisahan dengan makan bersama.

d. Peran Budaya Organisasi Sebagai Penanganan Konflik

Dalam kinerja kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka, tentunya tidak terlepas dari adanya konflik di dalam tim. Dalam pelaksanaan koordinasi maupun evaluasi sering kali terjadinya perbedaan pendapat yang secara tidak langsung dapat menimbulkan konflik. Berdasarkan hasil wawancara, budaya organisasi juga berperan sebagai media penanganan konflik dengan menghadirkan kakak-kakak pengurus untuk menjadi penengah diantara pihak yang berkonflik.

e. Peran Budaya Organisasi Sebagai Stabilitas Organisasi

Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka, budaya organisasi juga berperan dalam menjaga stabilitas organisasi.

Meminimalisir konflik, menjaga komunikasi, mengesampingkan ego masing-masing demi menjaga iklim kerjasama. Sekiranya anggota tim pendidikan dan pelatihan paskibraka mudah untuk memahami bahwa keberhasilan akan lebih mudah diraih, masalah lebih mudah dipecahkan dan iklim kerjasama dapat dipelihara apabila suasana di dalam organisasi stabil.

Dalam artian, apabila organisasi terlalu sering menghadapi goncangan yang ditimbulkan oleh faktor-faktor internal seperti persaingan yang menonjolkan kepentingan pribadi makan sulit untuk mengaharapkan organisasi yang produktif. Dalam hal ini, pentingnya menjaga komunikasi selalu ditekankan.

f. Peran Budaya Organisasi Sebagai Komitmen Anggota

Budaya organisasi PPI Kabupaten Sleman secara nyata mengembangkan rasa untuk saling memiliki dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa status keanggotaan di PPI itu tidak ada masa batasnya, dalam artian ketika sudah sering terlibat di dalam segala kegiatan PPI, maka secara tidak langsung akan membentuk rasa seakan-akan saling memiliki satu sama lain. Tidak peduli apakah ia bertugas di kabupaten, provinsi atau nasional. Bahkan tidak memandang akan angkatan berapa ia bertugas.

Menumbuhkan komitmen sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi. Hal tersebut akan membuat para anggota akan bersedia membuat komitmen untuk membuat organisasi menjadi lebih baik lagi, termasuk memberikan pengorbanan sedemikian rupa sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi ketercapaian tujuan akan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan paskibraka Kabupaten Sleman tahun 2018.

g. Peran Budaya Organisasi Sebagai Pedoman Pelaksanaan Diklat

Dalam menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku dan merespon lingkungan organisasi. PPI Kabupaten Sleman menciptakan suatu konsistensi dengan membuat buku pedoman yang berisi petunjuk pelaksanaan kerja dan peraturan-peraturan, terlebih dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka.

Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka telah dibuatkan sebuah buku pedoman pelaksanaan pendidikan dan pelatihan paskibraka, baik tentang kriteria pelajar yang akan dijadikan seorang paskibraka, ketentuan program yang akan dibuat, karakter yang harus dimiliki oleh seorang pelatih. Secara tidak langsung, hal ini dapat menimbulkan konsistensi akan pola pikir, cara bertindak dan berperilaku

anggota tim pendidikan dan pelatihan paskibraka.

Hambatan nyata terkait dengan proses sosialisasi serta bagaimana peran budaya organisasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka ini adalah era dan jaman. Berdasarkan hasil wawancara, proses pendidikan dan pelatihan pada generasi awal dengan tahun-tahun terakhir ini tentu tidak bisa disamakan, mengingat bahwa baik peserta maupun tim pelaksana sudah beda generasi, maka beda pula perlakuan atau *treatment* yang diberikan. Proses pengkaderan yang terlambat juga menghambat akan berjalannya proses pendidikan dan pelatihan paskibraka. Hal ini akan menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk bagaimana caranya agar konsep dari kegiatan pendidikan dan pelatihan tetap berada di kaidah budaya organisasi PPI Kabupaten Sleman sendiri. Maka dari itu, perlu dilakukannya mentoring dari pengurus organisasi agar apa yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi.

Dampak akan peran budaya organisasi pun sudah berjalan secara kondusif. Etos kerja yang dimiliki oleh tim pendidikan dan pelatihan paskibraka sudah mewakili terciptanya kinerja yang tinggi dan dari anggotanya akan menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi juga.

Nilai-nilai yang ditanamkan salah satunya adalah kedisiplinan. Kakak-kakak senior maupun pimpinan organisasi menanamkan keyakinan bahwa kedisiplinan sangat penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka. Walaupun menerapkan kedisiplinan tidak lupa juga akan sikap satotema, sehingga dalam proses pelaksanaan kinerja tim pendidikan dan pelatihan paskibraka dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hal-hal kecil yang selalu diulang inilah yang kemudian menjadi suatu alat kontrol bagi tim dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di berbagai program kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka. Apabila dilihat dalam kajian sosiologi, adanya peran dari budaya organisasi ini sesuai dengan teori sistem milik Parsons. Mengingat bahwa di dalam unsur pelaksana pendidikan dan pelatihan terdapat unsur-unsur yang saling terhubung satu sama lain. Terdapat 3 bidang kerja di dalam tim pendidikan dan pelatihan paskibraka yang dikepalai oleh 2 orang pimpinan. Apabila salah satu bidang menghilang atau fungsinya tidak terlalu berperan, maka akan menyebabkan mundurnya pencapaian tujuan dari program yang dibuat untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka.

Sistem AGIL milik Parsons mengemukakan bahwa organisasi

memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Konsep *Adaptation*, atau kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan. Mengingat bahwa organisasi PPI Kabupaten Sleman berada di kompleks pemerintah daerah Sleman, maka perlunya beberapa penyesuaian seperti berpakaian selalui rapi walau dalam kondisi santai sekalipun.

Sedangkan *Goal Attainment*, atau kemampuan organisasi untuk mengartikulasikan dan mencapai tujuan secara objektif. Tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka adalah sukses pengibaran dan penurunan duplikat bendera merah putih yang dikibarkan pada tanggal 17 Agustus. Menuju tanggal tersebut, tim pendidikan dan pelatihan paskibraka memiliki serangkaian program pelatihan fisik dan non fisik untuk peserta. Program ini dibuat untuk menumbuhkan rasa solidaritas antar peserta, mengingat bahwa merekalah yang nantinya akan mengibarkan dan menurunkan sang merah putih maka rasa solidaritas diantara mereka akan berpengaruh pada proses pendidikan dan pelatihan.

Integration, kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan bagian-bagian yang berbeda. Mengingat bahwa pelaksana kegiatan ini terdiri dari berbagai unsur, tak jarang apabila sering adanya konflik di dalamnya. Dalam hal ini, peran serta dari

pengrus kabupaten adalah menjadi pihak penengah untuk meredam konflik yang sedang terjadi.

Latency, atau kemampuan organisasi untuk mempertahankan organisasi agar dapat bertahan dan diterima oleh lingkungan. Memberikan apresiasi, menerapkan satotema (sapa, tolong, terima kasih, maaf), saling menghormati merupakan salah satu upaya untuk menjada agar PPI Kabupaten Sleman dapat diterima, bertahan dan hidup di lingkungan instansi pemerintah daerah. Mengingat bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan paskibraka melibatkan banyak pihak, maka sikap-sikap dasar seperti itu selalu ditekankan oleh pengurus terhadap anggota tim pendidikan dan pelatihan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebelum pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka, terlebih dahulu dilaksanakannya kegiatan pemilihan calon paskibraka yang dilaksanakan di tingkat wilayah (kecamatan) dan tingkat daerah (kabupaten). Peserta pemilihan calon paskibraka ialah pelajar tingkat SMA/SMK/MA/Se-derajat kelas X maupun XI. Dalam kegiatan pemilihan ini terdapat serangkaian materi seperti tes

pengetahuan umum, psikotest, tes psotus, tes fisik dan terakhir adalah wawancara. Hasil akhir dari kegiatan pemilihan adalah terpilihnya 44 peserta dengan 36 orang bertugas di kabupaten dan 8 orang bertugas di provinsi.

Terkait dengan budaya organisasi Purna Paskibraka Indonesia (PPI) Kabupaten Sleman, terdapat beberapa nilai atau kebiasaan yang dianggap telah membudaya di PPI Kabupaten Sleman antara lain adalah sikap disiplin, sopan, dan sikap satotema (sapa, tolong, terima kasih, maaf). Nilai atau kebiasaan ini terbentuk melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka yang rutin diadakan setiap tahun menjelang peringatan HUT RI. Penyampaian terkait dengan sikap-sikap yang harus dimiliki oleh anggota PPI Kabupaten Sleman ini melalui verbal atau secara langsung.

Pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka Kabupaten Sleman tahun 2018 terpusat di Balai Besar Latihan Masyarakat (BBLM) dan dilaksanakan pada tanggal 4-20 Agustus 2018. Unsur yang terlibat di dalam kegiatan ini adalah anggota PPI Kabupaten Sleman yang tergabung ke dalam Tim Pendidikan dan Pelatihan Paskibraka (TPDP) yang terdiri dari angkatan 2013 hingga 2016 serta beberapa instansi pemerintah seperti Dinas Pemuda dan

Olahraga, BKAD, Dinas Perhubungan, Bagian Umum Sleman dan sebagainya.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya beberapa peran dari budaya organisasi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) paskibraka, antara lain :

- a. Sebagai alat pengawasan kontrol
- b. Sebagai identitas organisasi
- c. Sebagai media penyatuan unsur terkait dengan kegiatan diklat
- d. Sebagai media penanganan konflik
- e. Sebagai alat stabilitas organisasi
- f. Sebagai media menumbuhkan komitmen
- g. Sebagai media pedoman pelaksanaan diklat

Budaya organisasi Purna Paskibraka Indonesia (PPI) Kabupaten Sleman mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan terkait dengan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka tahun 2018. Dalam pelaksanaan kegiatan pun kakak-kakak senior maupun pmimpin organisasi selalu menyampaikan nilai-nilai perilaku yang harus dimiliki oleh seorang anggota PPI Kabupaten Sleman. perilaku yang diharapkan ialah kedisiplinan, sopan serta professional yang mana para anggota tim pendidikan dan pelatihan paskibraka mampu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Tujuan yang ingin dicapai tak lain adalah sukses

pengibaran dan penurunan duplikat bendera merah putih.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dipandang bermanfaat untuk kemajuan organisasi Purna Paskibraka Indonesia (PPI) Kabupaten Sleman, yaitu : a. Bagi Lembaga (Organisasi)

Perlu diadakannya sosialisasi atau pengenalan secara menyeluruh terkait dengan PPI Kabupaten Sleman, seperti penjelasan terkait dengan struktur organisasi, posisi di dalam lingkungan kedinasan serta apa saja budaya atau perilaku yang harus dimiliki oleh anggota PPI Kabupaten Sleman.

b. Bagi Instansi Terkait (Dinas)

Instansi kedinasan yang terlibat dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka perlu membuat beberapa kebijakan terkait dengan penyelenggaraan kegiatan. Kebijakan yang dibuat hanya berlaku selama kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka berlangsung. hal ini bertujuan untuk mengurangi *miss communication*. Dengan ini diharapkan dapat meminimalisir perselisihan pendapat pada pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan paskibraka.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, Onedy. 2010. *Peran Budaya Organisasi*. Jurnal. Fakultas Ekonomi UNDIP. Semarang
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Solo. Alfabeta
- Hasibuan, Malaya. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Miles, M.B & Hubberman A.M. 1984. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Universitas Indonesia
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, Yadi dkk. 2007. *Buletin Paguyuban Paskibraka Nasional '78: Bersiap Menuju Reuni 30 Tahun Paskibraka*. Jabodetabek. Tidak diterbitkan