

Upaya Rekonsiliasi Terhadap Timbulnya Potensi Kebijakan Dalam Pengelolaan Organisasi

Mustholiq^a | Imam Syafi'i^b | Yusuf Ilham^c | M Aji Luhur P^d |

^{a,b,c} Program Studi Teknika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

^d Program Studi Transportasi Laut, Politeknik Bumi Akpelni

*Corresponding author: mustholiq.pip.smg.65@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify organizational efforts in aligning with potential policies that may arise due to poor management readiness. The background stems from the loss of foundational paradigms in organizational management previously based on planned strategies. The main issue lies in the lack of data and organizational sensitivity in identifying risks and obstacles. This descriptive qualitative research analyzes organizational alignment strategies. The findings indicate that potential policies are symptoms of unpreparedness in implementing three basic elements: input (planning), process (implementation), and output (results). Misalignment among these elements leads organizations to formulate additional policies as a balancing measure. A high level of policy potential reflects weak organizational management, while a low level indicates readiness and builds public trust in the organization.

Keywords: work planning, behavior and organizational performance. Policy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya organisasi dalam menyelaraskan diri terhadap potensi kebijakan yang muncul akibat ketidaksiapan pengelolaan. Latar belakangnya adalah hilangnya paradigma dasar dalam pengelolaan organisasi yang sebelumnya berbasis pada strategi yang direncanakan. Pokok masalahnya adalah minimnya data dan ketidakpekaan organisasi dalam mengidentifikasi risiko serta hambatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis strategi penyelarasan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa potensi kebijakan mencerminkan gejala ketidaksiapan dalam mengimplementasikan unsur dasar organisasi: masukan (perencanaan), proses (pelaksanaan), dan keluaran (hasil). Ketidaksesuaian dalam ketiga unsur ini mendorong organisasi membuat kebijakan tambahan sebagai penyeimbang. Semakin tinggi potensi kebijakan menunjukkan lemahnya pengelolaan organisasi, sedangkan potensi kebijakan yang rendah mencerminkan kesiapan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap organisasi.

Kata kunci: perencanaan kerja, perilaku dan kinerja organisasi, kebijakan

Citation:

Mustholiq, M., Syafi'i, I., Ilham, Y., & Luhur, M. A. (2025). Upaya rekonsiliasi terhadap timbulnya potensi kebijakan dalam pengelolaan organisasi. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 9(1), pp 49 - 59

PENDAHULUAN

Pengelolaan pada suatu organisasi diperlukan suatu metode yang disesuaikan dengan gaya organisasi yang diusung oleh organisasinya tersebut dengan harapan pada pelaksanaannya akan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Pengelolaan organisasi merupakan mekanisme proses yang dilakukan dengan suatu standar untuk merelalisasikan perencanaan program kerja sebagai indikator dalam capaian target pekerjaan. keberhasilan organisasi mencapai hasil kerja bisa dilihat dari beberapa unsur meliputi unsur masukan, unsur proses, unsur luaran. Ketiga unsur tersebut merupakan satu kesatuan keutuhan yang saling berkaitan dan bersinergi dalam memastikan nilai capaian hasil yang di inginkan bisa tercapai. Dikarenakan ketiga unsur tersebut saling mempengaruhi terhadap perjalanannya mencapai hasil akhir tetapi dalam perjalanannya jika salah satu unsur dari ketiga unsur tersebut mempunyai nilai yang kurang baik, bisa dipastikan dalam perjalannya akan terjadi lonjakan tidak beraturan ataupun ketidak seimbangan yang akan saling mempengaruhi nilai dari masing masing unsur, hal tersebut dipengaruhi oleh situasi ataupun keadaan dari faktor internal ataupun eksternal yang memungkinkan dilakukan penambahan ataupun perombakan dengan tujuan agar organisasi tersebut tetap terkoordinasi secara baik. Banyak hal yang membuat suatu organisasi mengalami suatu distorsi yaitu suatu keadaan yang bersifat negative dari suatu system seperti ketidaksesuaian fakta, aturan dikarenakan suatu konsep yang diusung tidak mudah dicerna dan bersifat buru-buru tanpa landasan yang baik sehingga memicu suatu tindakan

Untuk menyeimbangkannya dibutuhkan suatu kebijakan yang digunakan sebagai media penstabil. untuk melakukan suatu kebijakan yang dipandang sebagai langkah solusi menyelesaikan permasalahan, padahal setiap kebijakan yang diputuskan akan berkorelasi secara berkelanjutan untuk membuat kebijakan baru lainnya. Kebijakan merupakan suatu tindakan yang diperlukan sebagai upaya dalam menjembatani permasalahan yang kemungkinan bisa saja terjadi pada pengelolaan organisasi. Timbulnya potensi kebijakan secara umum merupakan tindakan yang wajar dilakukan oleh organisasi tetapi secara khusus, timbulnya potensi kebijakan merupakan tindakan yang harus selalu diwaspadai dikarenakan kecenderungan adanya kesalahan penempatan sistem pada pengelolaan organisasi dan bisa menjadi menjadi serangkaian bom waktu yang berimbas pada kegagalan pengelolaan organisasi. Seringnya menggunakan kebijakan dalam pengelolaan organisasi merupakan suatu bentuk ketidaksiapan organisasi menjalankan perencanaan yang telah dilakukan. perencanaan-perencanaan yang matang serta analysis kemungkinan yang terjadi yang meliputi keunggulan, kelemahan, peluang, ancaman, hal tersebut dilakukan sebagai upaya agar proses pengelolaan organisasi.

Perencanaan Kerja

Perencanaan merupakan bentuk awal dalam membangun suatu tujuan dari pekerjaan sampai dengan tujuan akhir pekerjaan yang berupa hasil suatu kerja yang memuat tentang penetapan dari tujuan, program dan langkah serta simulasi proses kerja yang bertujuan untuk mengukur kesiapan organisasi sebagai bentuk dalam capaian hasil akhir sesuai dengan yang dituju. Menurut Nurmasari (2015: 269), perencanaan merupakan proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Kematangan suatu pekerjaan dapat dirasakan dari awal penyusunan skenario sampai dengan simulasi pekerjaan yang

akan dilakukan. Hal tersebut digunakan sebagai pembandingan kemungkinan-kemungkinan permasalahan yang muncul untuk dapat diantisipasi jalan keluarnya sehingga saat melakukan aktifitas pekerjaan akan berjalan dengan baik serta meminimalis kesalahan yang bertujuan untuk menekan adanya potensi kebijakan. Menurut Suradi (2015: 304), Perencanaan Program Kerja merupakan kegiatan untuk menentukan sebuah tujuan berorganisasi dengan membuat berbagai rencana sebagai penjabaran visi, misi, kebijakan dan program. Menurut George R. Terry and Leslie W. Rue dalam G.A. Ticoalu (2005:43), menyatakan perencanaan bahwa proses memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan dikejar selama suatu jangka waktu yang akan datang dan apa yang dilakukan agar tujuan - tujuan itu dapat tercapai

Perilaku Kinerja Organisasi

Kemampuan personal dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan bersandarkan terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena aturan merupakan Batasan ataupun rambu yang harus dijaga oleh semua anggota organisasi dalam bergerak Bersama sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh masing masing individu dengan saling berkaitan untuk mencapai hasil yang dituju sesuai dengan harapan organisasi, sehingga kepatutan pada suatu perilaku kinerja otganisasi beroreantasi pada kemampuan pribadi dari anggota organisasi yang meliputi: kompetensi, kejujuran, amanah, tanggungjawab terhadap beban pekerjaan yang dikerjakan. Berbekal dari oreantasi tersebut diharapkan akan membantu anggota organisasi dalam membaca dan memaknai aturan secara baik sebagai cara mencapai tujuan organisasi. Menurut S Akbar Muhammad DKK (2022: 246), Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan berkerja, perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Robins dalam S Akbar Muhammad DKK (2022): 243-244, menjelaskan bahwa perilaku kerja merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu perusahaan yang terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku kerja meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan kecenderungan untuk menanggung risiko.

Kebijakan

Kebijakan merupakan bagian dari rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak untuk menjembatani munculnya suatu permasalahan yang terjadi. Formulasi kebijakan dilakukan Ketika masalah yang sudah masuk dalam agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Pemecahan masalah berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Carl J Federick dalam Leo Agustino: 116 (2008) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian Tindakan atau kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Van Meter dan Van Horn dalam Agustino: 142 (2008) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai Tindakan-tindakan yang dilakukan baik individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan untuk mengetahui strategi organisasi dalam melakukan penyesuaian terhadap timbulnya potensi kebijakan yang terjadi. Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode observasi yaitu dengan melakukan pengamatan tentang tolak ukur kebijakan yang dilakukan pada sasaran kinerja organisasi dan dampak yang dirasakan oleh organisasi. Mania,S (2008) menyatakan bahwa observasi merupakan suatu metode dalam menghimpun suatu data yang didapatkan ketika melakukan proses pengamatan terhadap fenomena yang telah diamati dan dilakukan secara sistematis. Selanjutnya Mania menyatakan tentang jenis-jenis observasi yaitu (1) Observasi yang dilakukan dengan partisipasi pengamat, (2) Observasi yang dilakukan tanpa partisipasi pengamat, (3) Observasi quasi partisipasi.melakukan wawancara terkait kebijakan yang dilakukan dengan perubahan strategi setelah proses berjalannya kegiatan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan. Sugiyono (2006: 231) menyatakan wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyesuaian terjadinya potensi kebijakan pada pengelolaan organisasi

Pada perjalanannya suatu kebijakan yang dihasilkan oleh organisasi tidak serta merta bisa sejalan dengan keadaan dan kondisi yang diinginkan oleh organisasi. Sehingga diperlukan suatu kehati-hatian dalam menyikapi permasalahan yang terjadi. Pelaksanaan kegiatan yang dilakukan organisasi merupakan cerminan dari perencanaan yang dilakukan sebelumnya oleh organisasi. Upaya mencapai tujuan pengelolaan organisasi berjalan dengan baik diperlukan suatu rambu-rambu yang akurat karena sebaik apapun dalam mempersiapkan pengelolaan organisasi hambatan bisa saja muncul baik hambatan yang sudah diprediksi sebelumnya ataupun hambatan yang tidak terprediksi sama sekali. Dengan kondisi tersebut kecenderungan munculnya potensi kebijakan akan terjadi sebagai tindakan solusi dalam menjembatani permasalahan yang terjadi. secara tidak langsung kebijakan akan mengubah pandangan dari konsep strategi yang telah dilakukan, begitu juga secara umum sangat mempengaruhi perilaku kinerja organisasi.

1. Dinamika Lingkungan Organisasi

Lingkungan eksternal dan internal organisasi selalu berubah, yang dapat mempengaruhi efektivitas kebijakan yang diterapkan. Perubahan dalam regulasi, pasar, teknologi, dan kebutuhan masyarakat dapat menciptakan tantangan baru yang memerlukan penyesuaian kebijakan. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme untuk memantau dan menganalisis perubahan ini secara berkala agar kebijakan yang diambil tetap relevan dan responsif terhadap dinamika yang ada.

2. Peran Stakeholder dalam Penyesuaian Kebijakan

Keterlibatan pemangku kepentingan (stakeholder) dalam proses perencanaan dan implementasi kebijakan sangat penting. Dengan melibatkan berbagai pihak, organisasi dapat mengidentifikasi potensi masalah lebih awal dan mendapatkan masukan yang berharga untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Pendekatan partisipatif ini tidak hanya meningkatkan legitimasi kebijakan, tetapi juga menciptakan rasa memiliki di antara anggota organisasi dan pemangku kepentingan.

3. Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan

Proses evaluasi yang berkelanjutan sangat penting untuk menilai efektivitas kebijakan yang diterapkan. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Hal ini juga mencakup pengumpulan umpan balik dari anggota organisasi dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

4. Pengaruh Kebijakan terhadap Kinerja Organisasi

Kebijakan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memberikan arah yang jelas dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik. Sebaliknya, kebijakan yang tidak tepat atau tidak relevan dapat menghambat kinerja dan menciptakan kebingungan di kalangan anggota organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil didasarkan pada analisis yang mendalam dan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi pengelolaan organisasi.

5. Strategi Mitigasi Hambatan

Menghadapi hambatan yang muncul dalam pengelolaan organisasi memerlukan strategi mitigasi yang efektif. Organisasi harus siap dengan rencana kontinjensi untuk mengatasi masalah yang tidak terduga. Ini termasuk pengembangan keterampilan anggota organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif.

Penyelarasan potensi kebijakan dalam pengelolaan organisasi merupakan proses yang kompleks dan dinamis. Dengan memperhatikan dinamika lingkungan, melibatkan pemangku kepentingan, melakukan evaluasi yang berkelanjutan, dan mengembangkan strategi mitigasi, organisasi dapat mengurangi potensi kebijakan yang tidak diinginkan dan meningkatkan efektivitas pengelolaan. Kebijakan yang tepat dan responsif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan yang diinginkan.

Hasil observasi yang dilakukan didapatkan data-data sebagai berikut:

Hasil observasi dari responden sebanyak 60 orang yg terdiri dari kampus PBA, PIP, AMNI dan lain lain.

Tabel 1. Hasil Observasi

No	Responden	Hasil Observasi yang telah dilaksanakan
	Kelompok A - A S - B L H - E T W	ebijakan merupakan suatu kebutuhan yang diperlukan untuk menjembatani permasalahan yang terjadi agar pengelolaan organisasi tetap bisa berjalan mencapai tujuan dari organisasi. Kebijakan yang baik berfungsi sebagai panduan dalam menghadapi tantangan dan mengelola risiko yang mungkin muncul dalam proses operasional. Jika suatu organisasi berusaha menghilangkan semua risiko, maka lambat laun organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa risiko adalah bagian tak terpisahkan dari setiap kegiatan organisasi; menghindari risiko sepenuhnya dapat menghambat inovasi dan pengambilan keputusan yang berani. Sebaliknya, dengan mengadopsi kebijakan yang tepat, organisasi dapat mengelola risiko secara efektif, memanfaatkan peluang yang ada, dan tetap adaptif terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena

		itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang tidak hanya fokus pada pengurangan risiko, tetapi juga pada penciptaan nilai dan peningkatan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan.
	Kelompok B <ul style="list-style-type: none">- F K- M H S- R- I S	Kebijakan merupakan bentuk keputusan yang harus dilakukan secara matang agar arah suatu kebijakan bisa dilaksanakan sebaik mungkin dengan mempertimbangkan konsekuensi risiko yang mungkin terjadi. Dalam proses pengambilan keputusan, penting untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil kebijakan tersebut. Sebagian besar kebijakan akan berdampak pada berbagai aspek organisasi, termasuk kinerja, budaya kerja, dan hubungan antar anggota. Oleh karena itu, para pengambil keputusan harus berani menerima konsekuensi yang terjadi, baik positif maupun negatif. Keberanian ini mencerminkan komitmen untuk bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dan menunjukkan kesiapan untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul. Selain itu, penting juga untuk melibatkan pemangku kepentingan dalam proses perumusan kebijakan, sehingga berbagai perspektif dan masukan dapat dipertimbangkan. Dengan demikian, kebijakan yang dihasilkan tidak hanya lebih matang, tetapi juga lebih relevan dan dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat.
	Kelompok C <ul style="list-style-type: none">- F P- S W- Y R	Kelemahan sistem yang dibangun oleh organisasi serta kurangnya keyakinan terhadap kemampuan personil organisasi dalam menjalankan perencanaan dapat menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kematangan dalam suatu perencanaan harus diikuti dengan semangat untuk mewujudkan rencana tersebut menjadi kenyataan. Tanpa adanya keyakinan dan komitmen dari setiap anggota organisasi, implementasi perencanaan akan terhambat, bahkan bisa berujung pada kegagalan. Ketidakpastian ini sering kali muncul akibat kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memadai bagi personil, sehingga mereka merasa tidak siap untuk menghadapi tantangan yang ada. Selain itu, sistem yang tidak terintegrasi dengan baik dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya mengurangi motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada perencanaan yang matang, tetapi juga membangun kepercayaan dan memberikan dukungan yang diperlukan kepada personil. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan, organisasi dapat meningkatkan keyakinan personil terhadap kemampuan mereka, sehingga mendorong semangat untuk mewujudkan rencana yang telah disusun dan mencapai tujuan yang diinginkan.

	<p>Kelompok D</p> <ul style="list-style-type: none">- G K W- AK- E D	<p>Terjadinya konflik individu di antara anggota organisasi serta ketidakmampuan pimpinan dalam mengambil tindakan dapat mengakibatkan pengedepanan rasa aman secara pribadi, yang pada gilirannya mempengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan. Penerapan sistem yang ambigu oleh seorang pimpinan menciptakan ketidakpastian di kalangan anggota, yang dapat memicu kebingungan dan ketidakpuasan. Ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab dapat menyebabkan konflik interpersonal, di mana anggota organisasi merasa tidak dihargai atau diabaikan. Selain itu, kurangnya keberanian pimpinan dalam menghadapi risiko dan kemungkinan permasalahan yang muncul dapat memperburuk situasi. Ketika pimpinan memilih untuk menghindari keputusan yang sulit demi menjaga kenyamanan pribadi, hal ini dapat menghambat inovasi dan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk kemajuan organisasi. Akibatnya, potensi kebijakan yang seharusnya dapat meningkatkan kinerja organisasi justru akan berimbas negatif, mengakibatkan stagnasi dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk mengembangkan keberanian dalam mengambil keputusan yang berani dan jelas, serta menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi di antara anggota organisasi.</p>
	<p>Kelompok E</p> <ul style="list-style-type: none">- I S- M A P- E N H	<p>Sistem program yang telah direncanakan belum sesuai dengan kebutuhan dari organisasi dapat menjadi salah satu penyebab utama terjadinya potensi kebijakan yang tidak efektif. Ketidaksiesuaian ini sering kali disebabkan oleh kurangnya analisis kebutuhan yang mendalam sebelum merancang program. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai kebutuhan dan harapan anggota organisasi, program yang dirancang mungkin tidak relevan atau tidak dapat diimplementasikan dengan baik. Selain itu, perubahan kondisi eksternal dan internal organisasi yang cepat juga dapat menyebabkan program yang awalnya direncanakan menjadi tidak sesuai lagi. Misalnya, perubahan dalam kebijakan pemerintah, dinamika pasar, atau bahkan perubahan dalam struktur organisasi dapat mempengaruhi relevansi program yang telah disusun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian secara berkala terhadap program yang ada, agar tetap selaras dengan kebutuhan yang berkembang. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi potensi kebijakan yang tidak efektif dan meningkatkan kinerja serta kepercayaan anggota terhadap pengelolaan organisasi.</p>

Tindak lanjut yang dilakukan untuk menyelaraskan tentang kebijakan yang terjadi dapat dilakukan Upaya penyelarasan agar kebijakan tersebut dapat diminimalis ataupun dihilangkan pada pengelolaan organisasi meliputi

Upaya yang Dilakukan untuk Menyelaraskan Kebijakan dalam Pengelolaan Organisasi

Dalam rangka menyelaraskan kebijakan dan meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi, beberapa upaya strategis perlu dilakukan. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil:

1. Mengkaji Kebijakan Terhadap Tingkah Laku Kepemimpinan Organisasi:

Melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang ada untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut sejalan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini penting agar pimpinan dapat memberikan contoh yang baik dan mendorong anggota organisasi untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan.

2. Keseimbangan Antara Unsur Masukan, Unsur Proses, dan Unsur Keluaran:

Memastikan bahwa ada keseimbangan yang baik antara masukan (input), proses, dan keluaran (output) dalam setiap program atau kebijakan yang dijalankan. Keseimbangan ini akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif.

3. Penguatan Terhadap Rencana Strategis:

Mengembangkan dan memperkuat rencana strategis yang jelas dan terukur. Rencana ini harus mencakup langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mencapai tujuan organisasi, serta indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kemajuan.

4. Simulasi Terhadap Analisis SWOT yang Diperoleh:

Melakukan simulasi berdasarkan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk mengidentifikasi potensi risiko dan peluang yang ada. Simulasi ini dapat membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih baik dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang mungkin muncul.

5. Edukasi Terhadap Anggota Organisasi Terhadap Paradigma:

Memberikan edukasi dan pelatihan kepada anggota organisasi mengenai paradigma dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Pemahaman yang baik tentang paradigma ini akan membantu anggota dalam beradaptasi dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

6. Kematangan Terhadap Pola Pikir Organisasi Secara Baik:

Mendorong kematangan pola pikir di dalam organisasi, di mana setiap anggota diharapkan untuk berpikir kritis dan terbuka terhadap perubahan. Kematangan ini akan menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan responsif terhadap dinamika yang ada.

7. Keterbukaan dan Kejujuran dalam Pengelolaan Organisasi:

Membangun budaya keterbukaan dan kejujuran dalam setiap aspek pengelolaan organisasi. Keterbukaan dalam komunikasi akan meningkatkan kepercayaan antar anggota dan memfasilitasi penyelesaian masalah secara kolaboratif.

8. Jangan Pernah Menghilangkan Suatu Risiko Jika Menginginkan Pertumbuhan:

Mengakui bahwa risiko adalah bagian tak terpisahkan dari setiap proses pengambilan keputusan. Alih-alih berusaha menghilangkan semua risiko, organisasi harus belajar untuk mengelola dan memitigasi risiko tersebut. Dengan cara ini, organisasi dapat tetap tumbuh dan berinovasi tanpa terhambat oleh ketakutan akan risiko.

Dengan melaksanakan upaya-upaya di atas, organisasi dapat menyelaraskan kebijakan yang ada dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai, serta meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam pengelolaan organisasi secara keseluruhan.

Disisi lain suatu kebijakan juga membawa kebermanfaatan untuk menjembatani permasalahan yang terjadi agar bisa teratasi, tetapi yang perlu ditanamkan dan ditegaskan pada pengelolaan

organisasi yaitu dari hal tersebut Perlunya kecerdasan organisasi dalam merumuskan suatu tindakan agar potensi kebijakan bisa diminimalis ataupun potensi kebijakan yang terjadi tidak merubah pandangan dari konsep strategi yang telah dijalankan, sehingga potensi kebijakan tersebut bisa selaras dengan perilaku kinerja secara baik dalam mencapai tujuan organisasi. Secara konsep manajemen kecenderungan munculnya potensi kebijakan akan membawa dampak yang kurang begitu baik pada pengelolaan organisasi. Menyikapi bagaimana kebijakan tersebut bisa membawa dampak yang cukup baik bagi kinerja anggota organisasi. dari hal tersebut dibutuhkan kehati-hatian dalam menentukan kebijakan yang dilakukan.

Pembahasan ini akan menguraikan lebih lanjut mengenai upaya rekonsiliasi yang dapat dilakukan untuk mengatasi potensi kebijakan dalam pengelolaan organisasi:

1. Pentingnya Perencanaan yang Matang:
 - Perencanaan yang matang dan terstruktur menjadi fondasi penting dalam pengelolaan organisasi. Dengan mendefinisikan tujuan yang jelas dan strategi yang tepat, organisasi dapat meminimalkan potensi kebijakan yang muncul akibat ketidaksesuaian.
 - Melibatkan anggota organisasi dalam proses perencanaan dapat membantu mengidentifikasi potensi masalah sejak dini dan menciptakan solusi yang lebih efektif.
2. Implementasi Kebijakan yang Fleksibel:
 - Kebijakan yang dirancang dengan fleksibilitas memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan situasi dan kebutuhan. Hal ini penting untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan responsivitas organisasi terhadap tantangan yang dihadapi.
 - Kebijakan yang dapat disesuaikan dengan kondisi nyata di lapangan akan lebih mudah diterima dan diimplementasikan oleh anggota organisasi.
3. Monitoring dan Evaluasi yang Berkelanjutan:
 - Proses monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan sangat penting untuk menilai efektivitas kebijakan yang diterapkan. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan melakukan penyesuaian yang diperlukan.
 - Umpan balik dari anggota organisasi juga harus diperhatikan dalam proses evaluasi untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan relevan dan efektif.
4. Penguatan Komunikasi Internal:
 - Komunikasi yang baik antar departemen dan unit dalam organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan dan kebijakan yang diterapkan.
 - Membangun saluran komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi antar anggota organisasi.
5. Pembangunan Budaya Organisasi yang Positif:
 - Membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengelolaan kebijakan yang efektif.

- Budaya yang positif akan mendorong anggota organisasi untuk berkontribusi secara aktif dalam proses perencanaan dan implementasi kebijakan, sehingga mengurangi potensi kebijakan yang tidak diinginkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Potensi kebijakan merupakan suatu bentuk gejala dari ketidaksiapan pengelola organisasi dalam mengimplementasikan unsur masukan yang terdiri dari perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan, unsur proses yang digunakan untuk menjalankan perencanaan kegiatan yang telah disepakati menuju hasil dan unsur keluaran merupakan suatu hasil yang dicapai. Ketidak sinkronan dari ketiga unsur tersebut akan dijumpai oleh sebuah kebijakan. Semakin tingginya potensi kebijakan yang terjadi merupakan indikator ketidakmampuan dalam pengelolaan organisasi dan Semakin kecil akan potensi kebijakan yang terjadi merupakan indikator dari kesiapan dalam pengelolaan organisasi yang berdampak terhadap naik ataupun turun tingkat kepercayaan terhadap pengelolaan organisasi.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti, berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Peningkatan Kapasitas Pengelola Organisasi:
 - Melakukan pelatihan dan pengembangan bagi pengelola organisasi untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan.
 - Mengadakan workshop atau seminar yang membahas praktik terbaik dalam pengelolaan organisasi.
2. Penyusunan Kebijakan yang Jelas dan Terukur:
 - Mengembangkan kebijakan yang lebih terstruktur dan jelas, dengan indikator kinerja yang dapat diukur untuk menilai efektivitas implementasi.
 - Melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses penyusunan kebijakan untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut relevan dan dapat diterima oleh semua pihak.
3. Monitoring dan Evaluasi yang Berkelanjutan:
 - Menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk menilai pelaksanaan kebijakan dan dampaknya terhadap organisasi.
 - Menggunakan umpan balik dari evaluasi untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian kebijakan secara berkala.
4. Peningkatan Komunikasi Internal:
 - Meningkatkan komunikasi antara berbagai departemen dan unit dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua unsur (masukan, proses, keluaran) dapat berfungsi secara sinergis.
 - Mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kemajuan dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan.
5. Penguatan Budaya Organisasi:
 - Membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi, sehingga setiap anggota merasa terlibat dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi.
 - Menghargai kontribusi individu dan tim dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kepercayaan.

6. Analisis Risiko dan Penanganan Masalah:

- Melakukan analisis risiko secara menyeluruh untuk mengidentifikasi potensi masalah yang dapat menghambat implementasi kebijakan.
- Menyusun rencana kontinjensi untuk mengatasi masalah yang mungkin muncul selama pelaksanaan kebijakan.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan organisasi dapat meningkatkan kesiapan dalam pengelolaan dan mengurangi potensi kebijakan yang dapat mengganggu kepercayaan terhadap pengelolaan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2008). *Dasar-dasar kebijakan publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mania, S. (2008). Observasi sebagai metode pengumpulan data. *Jurnal Penelitian Sosial*, 5(1), 1-10.
- Muhammad, S. A., & DKK. (2022). *Perilaku kerja dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurmasari, N. (2015). Perencanaan sebagai proses mendefinisikan tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 269-275.
- Robins, S. P. (2022). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suradi, (2015). *Perencanaan Program Kerja dan Pengorganisasian dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Kantor Cabang PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Jakarta*, *Jurnal Administrasi dan Manajemen* Vol.6, No.2, hal 304 – 309
- Terry, George R and Rue, Leslie W. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen, Alih Bahasa: G.A. Ticoalu*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ticoalu, G. A. (2005). *Manajemen dan organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (2008). Implementasi kebijakan publik. Dalam L. Agustino (Ed.), *Dasar-dasar kebijakan publik* (hal. 142-150). Jakarta: Graha Ilmu.