



## Sinergi Budaya Organisasi dan Hukum Administrasi: Pilar Pembangunan Hukum yang Berkelanjutan

Anjani Firna Suwandi<sup>1</sup>, Rulla Ayu Arifa Yanti<sup>2</sup>, Eka Octalia Indah Librianti<sup>3</sup>

Universitas Lampung<sup>1</sup>, Institut Agama Islam Negeri Metro<sup>2,3</sup>

[AnjaniSuwandi@gmail.com](mailto:AnjaniSuwandi@gmail.com)<sup>1</sup>, [Rullaayu@gmail.com](mailto:Rullaayu@gmail.com)<sup>2</sup>, [ekaoctaliaindah@metrouniv.ac.id](mailto:ekaoctaliaindah@metrouniv.ac.id)<sup>3</sup>

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b></p> <p>Received 28 Oktober 2024</p> <p>Revised 9 November 2024</p> <p>Accepted 11 November 2024</p>	<p><i>Organizational culture plays a crucial role in shaping employee behavior, work ethics, and overall effectiveness. As a collection of values, norms, and assumptions, this culture influences member interactions and the achievement of ethical goals. A positive culture that emphasizes accountability, transparency, collaboration, and innovation can enhance performance and the organization's reputation. In the public sector, a culture focused on service and accountability is essential for building public trust, while in the private sector, an innovative culture boosts competitiveness. Edgar H. Schein identifies three levels of organizational culture: artifacts, stated values, and underlying assumptions. Understanding these three levels helps foster a healthy culture that aligns with legal and ethical standards, where both elements influence each other. Therefore, cultivating an organizational culture that adheres to legal and ethical values is key to social stability and sustainable legal development.</i> <b>Keyword:</b></p>

### Kata Kunci:

Budaya Organisasi  
Hukum Administrasi  
Pembangunan  
hukum

### Abstrak

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku, etika kerja, dan efektivitas karyawan. Sebagai kumpulan nilai, norma, dan asumsi, budaya ini memengaruhi interaksi anggota dan pencapaian tujuan etika. Budaya yang positif, yang menekankan akuntabilitas, transparansi, kolaborasi, dan inovasi, dapat meningkatkan kinerja dan reputasi organisasi. Di sektor publik, budaya pelayanan dan akuntabilitas penting untuk membangun kepercayaan masyarakat, sedangkan di sektor swasta, budaya inovatif meningkatkan daya saing. Edgar H. Schein mengidentifikasi tiga tingkat budaya organisasi: artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Memahami ketiga tingkat ini membantu menciptakan budaya yang sehat dan selaras dengan hukum dan etika, di mana keduanya saling memengaruhi. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang sesuai dengan nilai hukum dan etika adalah kunci untuk stabilitas sosial dan pembangunan hukum yang berkelanjutan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license





## **Pendahuluan**

Di era globalisasi dan digitalisasi, perubahan sosial dan budaya organisasi menjadi isu yang semakin mendesak dalam pembangunan hukum. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, memiliki budaya yang mencakup nilai, norma, dan praktik kerja yang tidak hanya menentukan efektivitas organisasi, tetapi juga berdampak pada ketertiban dan kepatuhan hukum yang berlaku di masyarakat<sup>1</sup>. Di sisi lain, hukum administrasi sebagai cabang hukum publik mengatur tata kelola dan hubungan antara pemerintah dengan masyarakat, dan memainkan peran kunci dalam mewujudkan kesejahteraan bersama<sup>2</sup>. Namun, pada kenyataannya, seringkali terjadi ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan penerapan hukum administrasi. Misalnya, dalam sejumlah kasus di lembaga publik dan perusahaan, budaya organisasi yang mengutamakan efisiensi atau mengejar hasil cepat kadang-kadang bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum administrasi yang menekankan akuntabilitas, transparansi, dan prosedur yang sesuai hukum. Fenomena ini dapat memperburuk masalah seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan pelanggaran hak masyarakat dalam layanan publik.

Penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat disinergikan dengan hukum administrasi untuk menciptakan pembangunan hukum yang berkelanjutan<sup>3</sup>. Organisasi yang mempraktikkan budaya kepatuhan terhadap aturan dan mengintegrasikan prinsip-prinsip hukum administrasi dalam tata kelolanya dapat menjadi contoh bagi masyarakat, sekaligus

---

<sup>1</sup> Hery Gunawan, "Nilai Etika Dalam Tatanan Globalisasi Dan Digitalisasi Budaya," *Jurnal Sosial Sains*, 2021, <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i7.111>.

<sup>2</sup> Gatot Wahyu Nugroho BAJ and Nurmala Ahmar BAJ, "Whistleblowing System, Gaya Kepemimpinan, Digitalisasi, Budaya Organisasi Dan Fungsi Audit Internal Terhadap Perencanaan Strategis," *Behavioral Accounting Journal*, 2022, <https://doi.org/10.33005/baj.v5i1.162>.

<sup>3</sup> Ganis Aliefiani Mulya Putri, Srirahayu Putri Maharani, and Ghina Nisrina, "LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2022, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>.



membangun kepercayaan publik terhadap sistem hukum<sup>4</sup>. Sinergi ini juga dapat berkontribusi pada pembangunan hukum yang lebih stabil, responsif, dan adaptif terhadap perubahan sosial yang terus berkembang. Mengembangkan budaya organisasi yang selaras dengan hukum administrasi menjadi salah satu tantangan sekaligus peluang dalam membangun tata kelola yang baik dan berkelanjutan<sup>5</sup>.

Ketidaksesuaian antara hukum yang berlaku dan perilaku sosial sering kali menciptakan tantangan dalam penerapan hukum di masyarakat. Hukum dibuat dengan tujuan mengatur ketertiban, keadilan, dan kepastian hukum, namun dalam praktiknya, perilaku sosial masyarakat tidak selalu sejalan dengan aturan yang telah ditetapkan. Perbedaan ini muncul dari berbagai faktor, seperti norma budaya, nilai-nilai lokal, persepsi masyarakat terhadap keadilan<sup>6</sup>, hingga tingkat pemahaman dan penerimaan mereka terhadap hukum itu sendiri. Contoh konkret ketidaksesuaian ini terlihat dalam kasus-kasus aturan lalu lintas<sup>7</sup>. Meski peraturan mengharuskan penggunaan helm saat berkendara motor untuk melindungi keselamatan pengendara, masih banyak masyarakat yang mengabaikan aturan ini, terutama di daerah-daerah tertentu di mana kesadaran keselamatan berlalu lintas belum sepenuhnya diterima sebagai kebiasaan. Bagi sebagian masyarakat, aturan ini sering kali dianggap sebagai bentuk “aturan pemerintah” yang hanya perlu dipatuhi bila ada penegak hukum, bukan sebagai panduan yang melindungi mereka<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Mela Julia and Alifah Jiddal Masyruroh, “LITERATURE REVIEW DETERMINASI STRUKTUR ORGANISASI: TEKNOLOGI, LINGKUNGAN DAN STRATEGI ORGANISASI,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2022, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>.

<sup>5</sup> Dicky Vidha Vantika and Mei Lenawati, “Analisis Dan Desain Sistem Informasi Untuk Tata Kelola Administrasi Pada SMA Negeri 1 Barat,” *Set-up : Jurnal Keilmuan Teknik*, 2022, <https://doi.org/10.25273/set-up.v1i1.13797.56-65>.

<sup>6</sup> Agus Riwanto, “Mewujudkan Hukum Berkeadilan Secara Progresif Perspektif Pancasila,” *Al-Ahkam Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum*, 2018, <https://doi.org/10.22515/alahkam.v2i2.1068>.

<sup>7</sup> Arfian Setiantoro, Rinitami Njatrijani, and Suradi, “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KONSUMEN ATAS KETIDAKSESUAIAN HARGA DALAM PEMBAYARAN HARGA ARGOMETER DI TAKSI Arfian,” *Diponegoro Law*, 2016.

<sup>8</sup> Hasaziduhu Moho, “Penegakan Hukum Di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan, Dan Kemanfaatan,” *Jurnal Warta*, 2019.



Selain itu, dalam konteks aturan lingkungan, misalnya, meski ada hukum yang melarang pembuangan sampah sembarangan, budaya membuang sampah di sungai atau di tempat umum masih sering terjadi. Hal ini mengindikasikan bahwa aturan formal tidak selalu sejalan dengan kebiasaan sosial yang telah berakar kuat di masyarakat. Bagi sebagian orang, aturan yang dibuat tanpa memperhatikan nilai-nilai sosial sering kali sulit diterima, sehingga mereka cenderung mempertahankan kebiasaan lama meskipun berisiko melanggar hukum<sup>9</sup>.

Ketidaksesuaian antara hukum dan perilaku sosial juga dapat menciptakan ketidakpercayaan masyarakat terhadap penegakan hukum itu sendiri. Ketika hukum dianggap terlalu "jauh" dari kehidupan sehari-hari atau tidak mencerminkan kepentingan masyarakat, maka penerapannya pun menjadi lemah. Situasi ini menunjukkan perlunya pendekatan hukum yang lebih adaptif, yaitu dengan mempertimbangkan nilai-nilai sosial yang ada, sekaligus mengedukasi masyarakat tentang pentingnya kepatuhan terhadap hukum demi kepentingan Bersama.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran perspektif hukum administrasi terhadap budaya organisasi dalam rangka mendukung pembangunan hukum di Indonesia. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, yang berfokus pada pemahaman mendalam dan interpretasi atas data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber literatur yang relevan<sup>10</sup>. Pemilihan pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna dan kompleksitas konsep-konsep yang berkaitan dengan hukum administrasi dan budaya organisasi tanpa dibatasi oleh kuantifikasi atau statistik.

---

<sup>9</sup> Aaron Alelxaender, "Peran Masyarakat Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia," *IJOLARES: Indonesian Journal of Law Research*, 2023, <https://doi.org/10.60153/ijolares.v1i1.3>.

<sup>10</sup> Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *HUMANIKA*, 2021, <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.



Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library research*)<sup>11</sup>, yaitu dengan memanfaatkan berbagai sumber literatur tertulis sebagai dasar pengumpulan data. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini tidak melibatkan observasi atau eksperimen langsung di lapangan, melainkan menganalisis konsep-konsep teoretis yang sudah ada. Data yang diperoleh dianalisis dengan metode deskriptif-analitis, yang berarti peneliti menggambarkan temuan-temuan dari literatur dengan cara yang terstruktur serta menganalisis makna dari temuan tersebut secara mendalam. Proses analisis ini tidak hanya mencakup deskripsi dari literatur, tetapi juga pemahaman kritis terhadap isi dari literatur tersebut<sup>12</sup>. Fokus dari analisis ini adalah Interpretasi Mendalam Menyajikan pemahaman yang kaya terhadap konsep-konsep hukum administrasi dan budaya organisasi, dengan menguraikan bagaimana konsep-konsep tersebut terbentuk, diterapkan, dan diintegrasikan dalam konteks organisasi di Indonesia. Analisis Relasional yaitu mengidentifikasi dan menjelaskan keterkaitan antara hukum administrasi dan budaya organisasi dalam upaya mencapai pembangunan hukum yang lebih responsif dan adil. Misalnya, bagaimana budaya kepatuhan, transparansi, dan akuntabilitas dapat mendukung penerapan hukum administrasi yang efektif.

Secara keseluruhan, pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk mengungkap bagaimana perspektif hukum administrasi dapat memainkan peran signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan pembangunan hukum di Indonesia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru mengenai peran budaya organisasi dalam mendukung penerapan hukum administrasi yang efektif, sehingga tercipta sistem hukum yang berdaya guna serta responsif terhadap perubahan sosial.

---

<sup>11</sup> Muhammad rizal Pahkeviannur, "Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif," *Jurnal EQUILIBRIUM*, 2022.

<sup>12</sup> Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat," *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 2020, <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>.



## **Pembahasan**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam membentuk perilaku, etika kerja, dan efektivitas karyawan dalam suatu institusi, baik di sektor publik maupun swasta. Secara sosial, budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, dan perilaku yang menjadi panduan bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan berinteraksi, baik di dalam organisasi maupun dengan masyarakat luas<sup>13</sup>. Fakta sosial menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja, memperkuat kepatuhan terhadap aturan, dan membangun reputasi yang positif, sementara budaya yang lemah atau toksik sering kali mengarah pada ketidakefisienan, konflik internal, bahkan korupsi<sup>14</sup>.

Dalam organisasi sektor publik seperti lembaga pemerintahan, budaya kerja yang menekankan akuntabilitas, transparansi, dan pelayanan kepada masyarakat dapat memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi tersebut. Pegawai yang berpegang pada nilai-nilai ini cenderung bekerja lebih efektif dan etis, mematuhi peraturan hukum, serta memberikan layanan yang responsif kepada masyarakat<sup>15</sup>. Namun, dalam kenyataannya, seringkali ditemukan budaya yang kurang mendukung nilai-nilai tersebut. Budaya paternalistik atau feodalisme, misalnya, masih dapat ditemui di beberapa lembaga, di mana karyawan lebih cenderung untuk mengutamakan perintah atasan tanpa mempertimbangkan apakah tindakan tersebut sesuai dengan hukum atau kepentingan publik. Hal ini dapat melemahkan integritas

---

<sup>13</sup> Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, and Rizky Kurniawan Murtiyanto, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI," *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 2020, <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>.

<sup>14</sup> Fachreza, Said Musnadi, and M Shabri Abd Majid, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh," *Jurnal Magister Manajemen*, 2018.

<sup>15</sup> Dewi Astuti, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2022, <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>.



pelayanan publik dan menurunkan kepercayaan masyarakat<sup>16</sup>. Di sektor swasta, budaya organisasi yang adaptif dan inovatif memiliki pengaruh besar terhadap daya saing perusahaan. Perusahaan yang menerapkan budaya kerja kolaboratif, keterbukaan, dan dukungan terhadap kreativitas cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan. Sebaliknya, perusahaan dengan budaya yang terlalu birokratis atau berorientasi pada keuntungan semata bisa kehilangan kepercayaan konsumen, terutama jika perusahaan tersebut mengabaikan kesejahteraan karyawan atau tanggung jawab sosial<sup>17</sup>.

Budaya organisasi juga memiliki dampak langsung pada kepatuhan terhadap hukum dan etika di lingkungan kerja. Budaya yang menjunjung tinggi integritas dan kepatuhan hukum akan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, menghindari penyalahgunaan wewenang, serta melaporkan tindakan-tindakan yang tidak etis<sup>18</sup>. Namun, budaya yang permisif terhadap pelanggaran, atau bahkan mendorong pencapaian target dengan segala cara, bisa menimbulkan masalah serius, seperti manipulasi data, suap, dan tindakan korupsi. Kasus-kasus korupsi di berbagai lembaga sering kali tidak lepas dari budaya organisasi yang membiarkan atau bahkan menganggap normal perilaku-perilaku tidak etis. Oleh karena itu, budaya organisasi yang sehat dan sesuai dengan nilai-nilai hukum serta etika sangat penting dalam menciptakan organisasi yang berintegritas dan bertanggung jawab. Membentuk budaya yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan hukum tidak hanya bermanfaat bagi organisasi itu sendiri, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas sosial dan kepercayaan masyarakat.

---

<sup>16</sup> Supardi and Aulia Anshari, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IX BATUJAMUS," *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 2022, <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.

<sup>17</sup> Hendra Wahyudin, "Budaya Organisasi," *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 2022, <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>.

<sup>18</sup> Hasnan Nafis, "MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI," *Jurnal Tunas Pendidikan*, 2021, <https://doi.org/10.52060/pgsd.v3i1.492>.



Menurut Edgar H. Schein<sup>19</sup>, seorang pakar dalam bidang psikologi organisasi, budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi dasar yang dibentuk, ditemukan, dan dikembangkan oleh sekelompok individu dalam organisasi sebagai cara untuk menghadapi tantangan-tantangan eksternal dan internal. Budaya ini berkembang seiring waktu sebagai respons terhadap permasalahan organisasi yang berulang, dan menjadi pedoman yang diterima oleh anggota-anggota organisasi sebagai cara berpikir, merasa, dan bertindak yang tepat. Dalam pandangan Schein, budaya organisasi bukan hanya sekumpulan norma atau nilai, tetapi lebih dalam lagi: ia mencakup pola-pola pemikiran bawah sadar yang mempengaruhi perilaku, keputusan, dan hubungan antarindividu dalam organisasi. Schein menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki tiga tingkat (*levels*) yang menjelaskan bagaimana budaya terbentuk dan diterapkan dalam organisasi<sup>20</sup>:

Budaya organisasi mencakup keyakinan, nilai, dan prinsip yang dinyatakan secara terbuka oleh organisasi. Nilai-nilai ini sering kali dituangkan dalam visi, misi, slogan, atau kode etik organisasi. Mereka mewakili standar dan panduan yang diharapkan dari anggota organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Misalnya, sebuah perusahaan yang mengutamakan inovasi mungkin memiliki nilai-nilai yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mengambil risiko. Nilai-nilai yang dinyatakan ini menjadi pedoman bagi perilaku karyawan dan sering kali digunakan untuk menentukan kebijakan dan praktik organisasi. Menurut Schein, memahami budaya organisasi berarti mengidentifikasi dan memahami ketiga tingkat ini. Hanya dengan memahami asumsi dasar yang membentuk nilai dan artefak organisasi, seseorang dapat benar-benar memahami alasan di balik perilaku organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif, menurut Schein, dapat meningkatkan kinerja, memperkuat

---

<sup>19</sup> David Coghlan, *Edgar H. Schein, Edgar H. Schein*, 2024, <https://doi.org/10.4324/9781003366355>.

<sup>20</sup> David Coghlan, "Interiority in the Work of Edgar H. Schein: A Personal Reflection," *Journal of Applied Behavioral Science*, 2023, <https://doi.org/10.1177/00218863231161624>.





kepemimpinan, dan mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi<sup>21</sup>. Di sisi lain, budaya yang tidak sehat atau negatif dapat menghambat perkembangan organisasi dan menyebabkan masalah seperti kurangnya komunikasi, konflik internal, dan bahkan krisis kepercayaan di antara karyawan. Dengan memahami kerangka budaya dari Schein, organisasi dapat lebih baik dalam membangun dan mempertahankan budaya yang sesuai dengan tujuan, nilai, dan identitas mereka.

### **Peranan Budaya Organisasi Dalam Pembangunan Hukum**

Pembangunan hukum adalah upaya mengubah tatanan-tatanan hukum dengan perencanaan secara sadar dan terarah dengan mengacu masa depan berlandaskan kecenderungan-kecenderungan yang ter-amati. Pembangunan hukum merupakan suatu tindakan politik. Sebagai satu tindakan politik, maka pembangunan hukum sedikit banyaknya akan bergantung pada kesungguhan aktor-aktor politik. Merekalah yang memegang kendali dalam menentukan arahnya, begitu juga corak dan materinya<sup>22</sup>. Arah pembangunan hukum bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan arah pembangunan di bidang lainnya yang memerlukan penyelesaian. Betapapun arah pembangunan hukum bertitik tolak pada garis-garis besar gagasan dalam UUD 1945, dibutuhkan penyesuaian dengan tingkat perkembangan masyarakat yang dimimpikan akan tercipta pada masa depan<sup>23</sup>.

Hukum dan budaya memiliki interaksi yang dinamis dan saling memengaruhi dalam praktik kehidupan bermasyarakat. Hukum, yang secara formal merupakan aturan yang ditetapkan oleh negara atau institusi berwenang, sering kali mencerminkan nilai-nilai budaya

---

<sup>21</sup> David Coghlan, "Edgar H. Schein 1928-2023: A Reflective Appreciation by David Coghlan," *Action Research*, 2023, <https://doi.org/10.1177/14767503231199535>.

<sup>22</sup> Asip Suyadi, "PANCASILA SEBAGAI PARADIGMA PEMBANGUNAN HUKUM," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 2018, <https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v9i1.1173>.

<sup>23</sup> RR. Lyia Aina Prihardiati, "TEORI HUKUM PEMBANGUNAN ANTARA DAS SEIN DAN DAS SOLLEN," *HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum*, 2021, <https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v5i1.4898>.



yang berkembang di suatu masyarakat<sup>24</sup>. Sebaliknya, budaya masyarakat juga dapat membentuk, memodifikasi, atau bahkan menentang aturan hukum yang dianggap tidak sesuai dengan nilai-nilai sosial yang telah tertanam. Interaksi ini menunjukkan bahwa hukum dan budaya tidak berdiri sendiri, tetapi saling beradaptasi untuk menciptakan ketertiban dan harmoni sosial<sup>25</sup>. Disisi lain, hukum dapat membentuk budaya dengan memperkenalkan nilai-nilai baru atau mengarahkan perilaku masyarakat<sup>26</sup>. Sebagai contoh, hukum yang mewajibkan penggunaan helm saat berkendara motor bertujuan untuk melindungi keselamatan pengendara, dan pada akhirnya, mendorong masyarakat untuk menganggap keselamatan berlalu lintas sebagai nilai penting. Seiring waktu, kebiasaan mengenakan helm bukan hanya menjadi kewajiban legal, tetapi juga budaya yang diterima dan dipraktikkan sebagai bentuk kesadaran kolektif terhadap keselamatan.

Namun, proses ini tidak selalu berjalan lancar. Kadang-kadang hukum menghadapi resistensi jika tidak sesuai atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai dan kebiasaan masyarakat. Sebagai contoh, di beberapa daerah, praktik adat yang sudah turun-temurun bisa lebih kuat daripada peraturan hukum formal, terutama jika masyarakat merasa bahwa adat tersebut lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Pada kasus tertentu, masyarakat lebih memilih menyelesaikan konflik melalui hukum adat atau mediasi ketimbang melalui jalur hukum formal, yang mereka anggap lebih kaku atau birokratis<sup>27</sup>. Ini menunjukkan bagaimana budaya lokal dapat memengaruhi penerapan hukum formal. Sebaliknya, hukum juga bisa bertindak sebagai agen perubahan budaya, terutama ketika ada kesenjangan antara nilai-nilai tradisional

---

<sup>24</sup> Ahmad Nasir, Dhiauddin Tanjung, and Alfiandi Zikra, "Konflik Relasi Dinamika Hukum Islam Dan Budaya Lokal Di Bondowoso," *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 2023, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.3025>.

<sup>25</sup> Satjipto Rahardjo, "Etika, Budaya, Dan Hukum," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 2017, <https://doi.org/10.21143/jhp.vol16.no6.1229>.

<sup>26</sup> Saryono Saryono et al., "Hubungan Antara Pemahaman Etika Politik Dan Kesadaran Hukum Dengan Budaya Politik Organisasi Mahasiswa," *Jurnal Citizenship Virtues*, 2022, <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i1.1369>.

<sup>27</sup> M. Anwar Nashir, "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI MASYARAKAT TERHADAP PEREDARAN BARANG PALSU," *Jurnal Hukum Progresif*, 2023, <https://doi.org/10.14710/jhp.11.1.1-12>.



dan kebutuhan untuk mengikuti perkembangan modern<sup>28</sup>. Misalnya, peraturan yang melarang diskriminasi berbasis gender atau memberikan perlindungan khusus bagi hak-hak perempuan sering kali bertujuan untuk mengubah praktik-praktik budaya yang dianggap tidak adil. Di beberapa masyarakat, hukum ini mungkin menantang norma-norma budaya lama yang patriarkal, namun lama-kelamaan, mereka dapat mengubah pandangan masyarakat tentang kesetaraan gender dan hak asasi manusia.

Keseimbangan antara hukum dan budaya diperlukan agar hukum dapat diterima secara luas dan efektif. Ketika hukum mampu mengakomodasi nilai-nilai budaya, maka penegakannya akan lebih mudah, dan masyarakat akan lebih patuh. Demikian pula, budaya yang berkembang di masyarakat bisa memberi masukan bagi hukum, sehingga hukum dapat lebih responsif terhadap perubahan sosial dan tidak hanya sekadar mengatur, tetapi juga merefleksikan aspirasi masyarakat<sup>29</sup>. Hubungan antara hukum dan budaya ini menciptakan dinamika yang berkelanjutan, di mana hukum tidak hanya mengatur masyarakat, tetapi juga terus berkembang untuk mencerminkan nilai-nilai budaya yang ada. Pada akhirnya, interaksi ini berfungsi untuk menciptakan keteraturan, keadilan, dan keseimbangan dalam kehidupan bermasyarakat, di mana hukum dan budaya berkolaborasi untuk membentuk norma-norma yang adil, relevan, dan dapat diterima oleh masyarakat luas.

## **Penutup**

Budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku, etika kerja, dan efektivitas karyawan di berbagai sektor, baik publik maupun swasta. Sebagai

---

<sup>28</sup> Marthasian Yeksi Anakotta and Hari Sutra Disemadi, "Melanjutkan Pembangunan Sistem Keamanan Nasional Indonesia Dalam Kerangka Legal System Sebagai Upaya Menanggulangi Kejahatan Terorisme," *Jurnal Keamanan Nasional*, 2020, <https://doi.org/10.31599/jkn.v6i1.455>.

<sup>29</sup> Annisa Farah Azizah, "Kepatuhan Dan Ketaatan Hukum Masyarakat Lamaru Terhadap Hukum Di Indonesia," *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 2022, <https://doi.org/10.56393/decive.v2i2.1497>.



sekumpulan nilai, norma, dan asumsi dasar, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi cara anggota organisasi menjalankan tugas dan berinteraksi tetapi juga menentukan seberapa efektif organisasi dapat mencapai tujuan dan memenuhi standar etika. Budaya organisasi yang positif, seperti yang menekankan akuntabilitas, transparansi, kolaborasi, dan inovasi, cenderung meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat kepatuhan terhadap aturan, serta membangun reputasi yang baik. Sebaliknya, budaya yang lemah atau toksik dapat menimbulkan ketidakefisienan, konflik internal, dan bahkan membuka peluang terjadinya korupsi. Di sektor publik, budaya organisasi yang menekankan pelayanan kepada masyarakat, akuntabilitas, dan transparansi menjadi kunci dalam membangun kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan. Dalam hal ini, budaya organisasi yang baik dapat memperkuat integritas dan efektivitas pelayanan publik. Di sektor swasta, budaya organisasi yang adaptif dan inovatif memperkuat daya saing dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar. Budaya yang mendukung kepatuhan terhadap hukum dan etika juga sangat penting dalam mencegah praktik-praktik tidak etis dan penyalahgunaan wewenang.

Budaya organisasi, dalam pandangan Edgar H. Schein, terdiri dari tiga tingkat: artefak, nilai-nilai yang dinyatakan, dan asumsi dasar. Memahami ketiga tingkat ini membantu organisasi untuk menciptakan budaya yang sehat dan selaras dengan nilai-nilai hukum serta etika. Dengan budaya yang kuat dan positif, organisasi mampu membangun lingkungan kerja yang berintegritas dan bertanggung jawab. Dalam konteks pembangunan hukum, budaya dan hukum saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain. Hukum, yang merefleksikan nilai-nilai sosial, dapat berfungsi sebagai instrumen untuk membentuk budaya baru atau menyesuaikan budaya yang ada, sementara budaya masyarakat juga dapat memberi masukan kepada hukum agar lebih relevan dan efektif. Interaksi ini menunjukkan bahwa hukum dan budaya harus berjalan secara seimbang untuk menciptakan keteraturan sosial dan memenuhi



kebutuhan masyarakat. Ketika hukum dapat mengakomodasi budaya yang berkembang di masyarakat, penegakannya menjadi lebih mudah, efektif, dan diterima oleh masyarakat luas. Oleh karena itu, pembentukan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai hukum, etika, transparansi, dan akuntabilitas menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang berkontribusi positif terhadap stabilitas sosial dan pembangunan hukum yang berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Aaron Alexander. "Peran Masyarakat Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia." *IJOLARES : Indonesian Journal of Law Research*, 2023. <https://doi.org/10.60153/ijolares.v1i1.3>.
- Aliefiani Mulya Putri, Ganis, Srirahayu Putri Maharani, and Ghina Nisrina. "LITERATURE VIEW PENGORGANISASIAN: SDM, TUJUAN ORGANISASI DAN STRUKTUR ORGANISASI." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2022. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>.
- Anakotta, Marthsian Yeksi, and Hari Sutra Disemadi. "Melanjutkan Pembangunan Sistem Keamanan Nasional Indonesia Dalam Kerangka Legal System Sebagai Upaya Menanggulangi Kejahatan Terorisme." *Jurnal Keamanan Nasional*, 2020. <https://doi.org/10.31599/jkn.v6i1.455>.
- Azizah, Annisa Farah. "Kepatuhan Dan Ketaatan Hukum Masyarakat Lamaru Terhadap Hukum Di Indonesia." *De Cive: Jurnal Penelitian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 2022. <https://doi.org/10.56393/decive.v2i2.1497>.
- BAJ, Gatot Wahyu Nugroho, and Nurmala Ahmar BAJ. "Whistleblowing System, Gaya Kepemimpinan, Digitalisasi, Budaya Organisasi Dan Fungsi Audit Internal Terhadap Perencanaan Strategis." *Behavioral Accounting Journal*, 2022. <https://doi.org/10.33005/baj.v5i1.162>.
- Coghlan, David. *Edgar H. Schein. Edgar H. Schein*, 2024. <https://doi.org/10.4324/9781003366355>.
- . "Edgar H. Schein 1928-2023: A Reflective Appreciation by David Coghlan." *Action Research*, 2023. <https://doi.org/10.1177/14767503231199535>.
- . "Interiority in the Work of Edgar H. Schein: A Personal Reflection." *Journal of Applied Behavioral Science*, 2023. <https://doi.org/10.1177/00218863231161624>.
- Dewi Astuti. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2022. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>.
- Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, and Rizky Kurniawan Murtiyanto. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI." *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 2020. <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>.
- Fachreza, Said Musnadi, and M Shabri Abd Majid. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan



- Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.” *Jurnal Magister Manajemen*, 2018.
- Fadli, Muhammad Rijal. “Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif.” *HUMANIKA*, 2021. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- Gunawan, Hery. “Nilai Etika Dalam Tatanan Globalisasi Dan Digitalisasi Budaya.” *Jurnal Sosial Sains*, 2021. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i7.111>.
- Hasaziduhu Moho. “Penegakan Hukum Di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan, Dan Kemanfaatan.” *Jurnal Warta*, 2019.
- Hendra Wahyudin. “Budaya Organisasi.” *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 2022. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>.
- Julia, Mela, and Alifah Jiddal Masyuroh. “LITERATURE REVIEW DETERMINASI STRUKTUR ORGANISASI: TEKNOLOGI, LINGKUNGAN DAN STRATEGI ORGANISASI.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2022. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.895>.
- Mekarisce, Arnild Augina. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat.” *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 2020. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>.
- Nafis, Hasnan. “MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI.” *Jurnal Tunas Pendidikan*, 2021. <https://doi.org/10.52060/pgsd.v3i1.492>.
- Nashir, M. Anwar. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI MASYARAKAT TERHADAP PEREDARAN BARANG PALSU.” *Jurnal Hukum Progresif*, 2023. <https://doi.org/10.14710/jhp.11.1.1-12>.
- Nasir, Ahmad, Dhiauddin Tanjung, and Alfiandi Zikra. “Konflik Relasi Dinamika Hukum Islam Dan Budaya Lokal Di Bondowoso.” *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 2023. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i10.3025>.
- Pahkeviannur, Muhammad rizal. “Penelitian Kualitatif : Metode Penelitian Kualitatif.” *Jurnal EQUILIBRIUM*, 2022.
- Prihardiati, RR. Lyia Aina. “TEORI HUKUM PEMBANGUNAN ANTARA DAS SEIN DAN DAS SOLLEN.” *HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum*, 2021. <https://doi.org/10.33603/hermeneutika.v5i1.4898>.
- Rahardjo, Satjipto. “Etika, Budaya, Dan Hukum.” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 2017. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol16.no6.1229>.
- Riwanto, Agus. “Mewujudkan Hukum Berkeadilan Secara Progresif Perspektif Pancasila.” *Al-Ahkam Jurnal Ilmu Syari'ah Dan Hukum*, 2018. <https://doi.org/10.22515/alakhkam.v2i2.1068>.
- Saryono, Saryono, Alisa Nur Fazria, Sopiah Andini, and Hasan Hasan. “Hubungan Antara Pemahaman Etika Politik Dan Kesadaran Hukum Dengan Budaya Politik Organisasi Mahasiswa.” *Jurnal Citizenship Virtues*, 2022. <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i1.1369>.
- Setiantoro, Arfian, Rinitami Njatrijani, and Suradi. “PERLINDUNGAN HUKUM



TERHADAP KONSUMEN ATAS KETIDAKSESUAIAN HARGA DALAM PEMBAYARAN HARGA ARGOMETER DI TAKSI Arfian.” *Diponegoro Law*, 2016.

Supardi, and Aulia Anshari. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IX BATUJAMUS.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 2022. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.

Suyadi, Asip. “PANCASILA SEBAGAI PARADIGMA PEMBANGUNAN HUKUM.” *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 2018. <https://doi.org/10.32493/jdmhkdmdhk.v9i1.1173>.

Vantika, Dicky Vidha, and Mei Lenawati. “Analisis Dan Desain Sistem Informasi Untuk Tata Kelola Administrasi Pada SMA Negeri 1 Barat.” *Set-up : Jurnal Keilmuan Teknik*, 2022. <https://doi.org/10.25273/set-up.v1i1.13797.56-65>.