

# **PERAN BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KERJA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Yustika Indriani<sup>1</sup>, Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP<sup>2</sup>, Fika Fibriyanita, S.Sos, M.AP<sup>3</sup>  
Ilmu Administrasi Publik, 63201, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17120300  
Ilmu Administrasi Publik, 63201, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1109127301  
Ilmu Administrasi Publik, 63201, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1121028803  
**Email : yustikaindriani011@gmail.com**  
**<https://uniska-bjm.ac.id/>**

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui bagaimana peran bagian organisasi dalam meningkatkan budaya kerja dilingkungan sekretariat daerah kota banjarmasin, (2) untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan budaya kerja dilingkungan sekretariat daerah kota banjarmasin. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data melalui observasi, kepustakaan, dokumentasi dan wawancara kepada pegawai bagian organisasi sekretariat daerah kota banjarmasin. Sampel menggunakan teknik snowball sampling. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) dalam meningkatkan budaya kerja upaya dari bagian organisasi yaitu penilaian budaya kerja dilakukan setiap bulan dan dievaluasi secara keseluruhan pada akhir tahun, (2) kendala dari bagian organisasi salah satunya komunikasi dan kerjasama dengan OPD lainnya, jika adanya keterlambatan pelaporan kinerja dari OPD maka akan terhambat juga mobilitas dari bagian organisasi dalam monitoring perihal budaya kerja.

**Kata Kunci : Bagian Organisasi, Budaya Kerja.**

## **ABSTRACT**

*The study aims (1) to find out how the role of the organization in improving work in the regional secretariat of Banjarmasin, (2) to determine the inhibiting factors in improving work culture in the secretariat environment of Banjarmasin. The research method uses a qualitative approach with a descriptive type of research. Collecting data through observation, literature, documentation and interviews with employees of the regional secretariat organization of the city of Banjarmasin. The sample uses snowball sampling technique. Data analysis uses data reduction, data presentation and conclusion drawing.*

*The results of this study indicate (1) in improving the work culture of the organization's efforts, namely the work culture that is carried out every month and as a whole at the end of the year, (2) the obstacles from the organizational part are communication and collaboration with other OPD, if the delay in reporting the performance of the OPD will also hamper the mobility of the part of the organization in monitoring work culture.*

*Keywords: Organization Section, Work Culture.*

## **PENDAHULUAN**

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintahan, Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan, Nomor 072 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja perangkat daerah provinsi kalimantan selatan ( Berita Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016 Nomor 72 ).

Penilaian kinerja berarti, mengevaluasi kinerja karyawan secara relatif terhadap standar kinerja. Penilaian kinerja juga membutuhkan penetapan standar kinerja, dan berasumsi bahwa karyawan menerima pelatihan, umpan balik dan insentif yang dibutuhkan untuk menghilangkan defisiensi kinerja. (Pearson, 2015:330). SOP ini merupakan prosedur baku yang wajib dilaksanakan dalam Penyusunan Laporan Evaluasi Budaya Kerja dan jika tidak dilaksanakan akan mengakibatkan ketidaksesuaian, ketidaktepatan dan kelambatan dalam Penyusunan

Laporan Evaluasi Budaya Kerja. Selain itu Sekretariat Daerah adalah organisasi pemerintahan yang perannya cukup vital dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat daerah. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang “Pemerintah Daerah” yang menjelaskan bahwa pemerintah daerah merupakan kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah dan memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah yang terdiri dari unsur pelaksana dan penunjang. Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin salah satu unsur staf memiliki kedudukan yang strategis karena bertugas membantu gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Oleh sebab itu, dalam upaya pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas, Sekretariat Daerah perlu didukung dengan perencanaan yang baik, untuk

tujuan tersebut diperlukan nilai-nilai budaya kerja kepegawaian yang kuat agar tercipta iklim yang sehat antar pegawai sehingga dapat menjalankan fungsinya masing-masing demi terciptanya pelayanan internal aparatur sipil negara pelayanan eksternal kepada masyarakat demi kelancaran pembangunan daerah yang optimal baik pembangunan infrastruktur maupun pembangunan sosial di masyarakat.

Budaya kerja menurut Hatalea, dkk (2014:6), adalah suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan berdasarkan apa yang telah dicapai ditunjang dengan cara-cara yang baru serta dengan keyakinan akan memperoleh kemajuan dalam pekerjaannya.

Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang cukup konsisten dalam penguatan nilai-nilai budaya kerja yang dikordinasikan oleh bagian organisasi yang merupakan salah satu

OPD di Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin.

Bagian organisasi dan kepegawaian, menjadi ujung tombak peningkatan nilai budaya kerja pegawai dilingkungan pemerintah kota Banjarmasin, karena memang mempunyai sub bagian kepegawaian dan kinerja aparatur. Oleh karena itu, nilai-nilai budaya kerja yang sudah ada akan terus dikuatkan oleh sekretariat daerah kota Banjarmasin melalui bagian organisasi dan kepegawaian terkhusus sub bagian kepegawaian dan kinerja aparatur. Hal tersebut menjadi nyata karena Provinsi Kalimantan Selatan mendapatkan apresiasi dalam hal pengembangan budaya kerja oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

Semua itu merupakan sumber pokok peran bagian organisasi sekretariat daerah yang seharusnya diberikan pengawasan secara terus menerus dan perlu dibina sehingga optimalisasi kinerja pegawai, khususnya dalam kantor sekretariat daerah pemerintah

kota Banjarmasin akan menjadi semakin baik, Menyadari betapa pentingnya peran bagian organisasi sekretariat dalam meningkatkan kerja di lingkungan pemerintah kota Banjarmasin, maka penulis tertarik untuk memilih judul "Peran bagian organisasi sekretariat daerah dalam meningkatkan budaya kerja pegawai di lingkungan kantor sekretariat daerah kota Banjarmasin"

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2014:53) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah metode penelitian dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Menggunakan tipe penelitian deskriptif melalui metode kualitatif yaitu memberikan suatu gambaran tentang masalah yang akan diteliti tentang peran bagian organisasi sekretariat daerah dalam meningkatkan

budaya kerja di lingkungan sekretariat daerah kota Banjarmasin.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

1. Budaya Kerja Sekretariat Daerah Pemerintah (Restra) Kota Banjarmasin. Bagian organisasi merupakan salah satu OPD yang terdapat di Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin dibawah asisten administrasi dengan tiga sub bagian yakni Kasubbag Tatalaksana dan Pelayanan Publik, Kasubbag Kelembagaan dan Kasubbag Pemberdayaan Aparatur dan RB. Penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai positif yang tercipta dan sudah menjadi kebiasaan-kebiasaan yang dijalani dalam bekerja dan berorganisasi. Nilai-nilai budaya kerja butuh proses dan waktu yang tidak sebentar untuk menjadi sebuah kebiasaan dari alam bawah sadar. Oleh karena itu para ASN di lingkungan pemerintah Kota Banjarmasin menjalani nilai-nilai tersebut dengan tanpa paksaan karena sudah menjadi kebiasaan yang dibentuk oleh proses dan waktu.

Komitmen dalam bekerja juga merupakan salah satu implementasi dari nilai budaya kerja, komitmen yang tinggi pasti akan mempengaruhi kinerja, yang berpengaruh juga kepada efisiensi dan hasil atau tujuan dari suatu pekerjaan. Komitmen dalam bekerja merupakan hal yang terus didorong oleh pimpinan selalu menyerukan komitmen menjaga kekompakan, karena yang dibutuhkan bukan superman melainkan super team. Jika kita bisa saling menjaga komitmen dalam bekerja secara berkelompok maka akan lebih mudah menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang terasa sulit serta bisa meminimalisir tekanan yang ada jika kita mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja dan berorganisasi. Hal tersebutlah yang ditularkan oleh bupati dan sekretaris daerah selaku pimpinan di lingkungan pemerintah Kota Banjarmasin kepada bawahan-bawahannya. Alhasil ASN tingkat bawah yang berarti para staff sudah terbiasa berkomitmen tinggi dalam pekerjaannya karena meneladani sikap dari para

pemimpinnya. Disini peran pimpinan cukup berpengaruh dalam peningkatan komitmen bekerja. selain itu Dalam penjabaran dari narasumber dapat disimpulkan bahwa implementasi dari nilai budaya kerja yakni komitmen dalam bekerja, dipengaruhi juga oleh sikap para pimpinan dalam mendorong bawahan, entah itu dengan memotivasi secara langsung ataupun dengan tindakan secara tidak langsung. Komitmen dalam bekerja akan lebih optimal jika dibarengi dengan kerjasama yang kuat, karena jika dilandasi dengan kekompakan dan sifat kekeluargaan, maka beban akan berkurang dan semakin termotivasi dalam menyelesaikan apapun tugas yang diberikan karena sudah tertanam dalam alam bawah sadar untuk berkomitmen tinggi dalam pekerjaan.

Nilai budaya kerja secara umum yang disepakati di pemerintah Kota Banjarmasin adalah “PASTI” yakni singkatan dari Profesional, Akuntabel, Semangat, Tidak Diskriminatif dan Integritas.

## 2. Pentingnya Budaya Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah (Restra) Kota Banjarmasin.

Budaya kerja menjadi penting dikarenakan sebagai landasan terciptanya kualitas kerja dan berorganisasi yang baik. Dengan menggunakan budaya kerja sebagai acuan dan kebiasaan maka para ASN akan lebih menganggap suatu pekerjaan sebagai tanggung jawab profesional dan tanggung jawab moral, tidak hanya otak dan fisik yang bekerja melainkan juga bekerja dengan hati yang ikhlas. Budaya kerja disini juga sebagai pemicu agar lebih semangat dalam menjalani tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Apabila suatu tugas diselesaikan dengan cepat, baik dan benar maka akan berpengaruh kepada ekosistem kerja yang sehat dan meningkatkan perkembangan yang pesat pada suatu organisasi atau OPD tersebut. Selain itu juga berpengaruh kepada lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis serta kompak dan mengutamakan nilai kekeluargaan.”

Selain menjadi penting karena harus menjadi terbiasa dalam menjalani tanggung jawabnya, nilai budaya kerja juga membantu mengarahkan untuk mencapai tujuan dengan tepat. Pekerjaan atau tugas yang dilakukan akan menjadi terarah dan fokus ke tujuannya masing-masing dan meminimalkan kesalahan yang terjadi dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Budaya kerja secara tidak langsung menjadi sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan baik tujuan individu dalam bertugas maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Peran Bagian Organisasi Dalam Peningkatan Budaya Kerja Sekretariat Daerah Pemerintah (Restra) Kota Banjarmasin.

Bagian organisasi sekretariat daerah memegang peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan nilai-nilai budaya kerja yang menjadi fokus penting dalam kegiatan pelaksanaan fungsi dan tanggung

jawab dari masing-masing organisasi perangkat daerah yang ada di lingkungan pemerintah Kota Banjarmasin maupun oleh individu-individu aparatur sipil negara di wilayah tersebut.

4. Kendala Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Sekretariat Daerah Pemerintah (Restra) Kota Banjarmasin.

Peran-peran yang dilakukan oleh pemerintah secara umum dan bagian organisasi Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin secara khusus seperti yang sudah dijelaskan diatas juga tidak terlepas dari kendala-kendala baik kendala teknis maupun non teknis. Pelayanan publik dengan integritas dan hati yang ikhlas merupakan salah satu elemen dasar dari nilai budaya kerja itu sendiri. Karena diharuskan berhubungan dengan masyarakat, organisasi perangkat daerah harus memberikan pelayanan yang maksimal terhadap sesama rekan ASN terlebih lagi kepada konsumen utama birokrasi yakni masyarakat.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang peran bagian organisasi Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin dalam meningkatkan budaya kerja di lingkungan Sekretariat Daerah pemerintah Kota

Banjarmasin dapat disimpulkan bahwa :

1. Perumusan nilai-nilai, hal yang perlu diperhatikan untuk pertama kali adalah perumusan nilai-nilai yang akan diterapkan. Nilai-nilai baru merupakan nilai yang diyakini akan membawa sebuah organisasi menggapai visi dan menyelesaikan misinya.
2. Implementasi, mendeklarasikan atau mengumumkan serta menerapkan adalah langkah selanjutnya setelah nilai-nilai budaya kerja selesai dirumuskan. Komitmen dibangun untuk mengaplikasikan nilai budaya kerja tugas dan fungsi masing-masing ASN dan OPD. Mendeklarasikan budaya merupakan

langkah yang cukup urgent karena secara resmi dinyatakan bahwa upaya

dalam peningkatan budaya kerja akan dimulai. Di dalamnya juga ada proses sosialisasi dan internalisasi yakni langkah untuk menyampaikan dan atau menyebarkan nilai-nilai yang telah disepakati. Hal tersebut dilakukan untuk membangun partisipasi budaya kerja seluruh aparatur sipil negara.

3. Monitoring dan Evaluasi, pada dasarnya proses ini untuk melihat pencapaian dan progres dari pengembangan budaya kerja dari tiap-tiap organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kota Banjarmasin. Dalam rangka meningkatkan hasil capaian budaya kerja, instansi pemerintah biasanya menggunakan konsep kegiatan yang kreatif dan inovatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Hatalea dkk. 2014. Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 3, No. 2: 6.
- Madani, Muhlis. 2011. Dimensi Interaksi Aktor Dalam Proses Perumusan Kebijakan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mu'amar, 2019, Analisis Kinerja Sekretariat Daerah Dalam Melaksanakan Tugas, Fungsi Di Kabupaten Donggala.
- Renny Yudisthesia, 2012, Analisis Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan
- Riani, Laksmi, 2012. Budaya Organisasi, Cetakan Kedua. Jakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12 Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2015. Teori-Teori Psikologi Sosial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah. 2014. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers..
- Chanif Lutfi, 2020, Peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Demak Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Demak.
- Mu'amar, 2019, Analisis Kinerja Sekretariat Daerah Dalam Melaksanakan Tugas, Fungsi Di Kabupaten Donggala.
- Renny Yudisthesia, 2012, Analisis Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.