

## Peran Bagian Organisasi Terhadap Peningkatan Budaya Kerja Di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis

Rafyanzha Satria Wicaksana  
[rafyanzha@student.unigal.ac.id](mailto:rafyanzha@student.unigal.ac.id)

**Abstract :** *The background of this research is the not yet optimal work culture in the Ciamis Regional Secretariat and how the role of the Regional Secretariat Organizational Section has in improving work culture in the Government environment. The purposes of this research are: 1) To find out and analyze the role of the Organizational Section of the Regional Secretariat of the Ciamis Regency Government 2) To find out and analyze the work culture at the Regional Secretariat of Ciamis Regency, 2) To find out the role of the Organizational Section in improving work culture within the Regional Secretariat Ciamis Regency Government. The research method used is descriptive method with a qualitative approach. This study attempts to describe the role of the Regional Secretariat Organizational Section in improving work culture within the Ciamis District Government Regional Secretariat. The approach that researchers use is a qualitative naturalistic approach. In this approach will be more concerned with the process than the results. Data collection techniques in this study through observation, interviews, and documentation. The informants in this study were the Head of the Organizational Section, the head of the work team 1, the head of the work team 2, the executor 1, the executor 2, and the implementer 3 of the Organizational Section of the Regional Secretariat of Ciamis Regency. bResults of the study show that 1) The role of the Organizational Section at the Regional Secretariat of Ciamis Regency is to always develop various techniques to open opportunities for success in achieving work program objectives as well as agency plans and targets, one of which is to optimize coordination with the OPD within the Ciamis Regency Government to always coordinate and carry out consultation with the Provincial Government of West Java and the Central Government, 2) The work culture in the Regional Secretariat of Ciamis is ACTIVITY. In terms of attitude, there are still skills and attitudes that are lacking from some employees, it is already seen that they have enthusiasm, work hard, are honest and are not lazy. In the behavior of employees who have shown a serious attitude at work, but there are also some employees who are not innovative and work discipline is good, it can be seen from the employees who are never late and comply with the rules that apply in the agency. But the collaboration has not been maximized between cooperation with other OPDs in making SOPs. 3) The Role of the Organizational Section for Improving Work Culture in the Regional Secretariat of the Ciamis Regency Government is that every year it has a monitoring and evaluation team for the continuity of work cultural values that exist in each regional apparatus organization (OPD) and every year there is always a process socialization and internalization from the Organizational Section to each Regional Apparatus Organization (OPD). The form of efforts made to overcome these problems is by involving employees in formal education and training, providing direction or coaching to each personal according to their respective duties, involving employees in technical training, providing direction and coaching to employees who do not understand organizational goals in stages and stages, increasing employee competence and improving internal control comprehensively.*

**Keywords:** *Organizational Section, Work Culture*

**Abstrak :** Penelitian dilatar belakangi oleh belum optimalnya budaya kerja di Setda Ciamis dan bagaimana peran Bagian Organisasi Setda tersebut terhadap peningkatan budaya kerja di lingkungan Pemerintahan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis peran bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis 2) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, 2) Untuk mengetahui peran Bagian Organisasi terhadap peningkatan budaya kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dalam peningkatan budaya kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis. Pendekatan yang peneliti gunakan yaitu pendekatan naturalistik kualitatif. Pada pendekatan ini akan lebih banyak mementingkan proses dari pada hasil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Organisasi, ketua tim kerja 1, ketua tim kerja 2, pelaksana 1, pelaksana 2, beserta pelaksana 3 Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. bHasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Peran Bagian Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah selalu mengembangkan berbagai teknik untuk membuka peluang keberhasilan dalam pencapaian tujuan program kerja maupun rencana dan target Instansi yaitu salah satunya melakukan optimalisasi koordinasi

dengan OPD lingkup Pemerintah Kabupaten Ciamis untuk selalu berkoordinasi dan melakukan konsultasi dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Pusat, 2) Budaya kerja di Setda Ciamis yaitu berAKHLAK. Dilihat dari segi sikap masih adanya skill dan attitude yang kurang dari beberapa pegawai, sudah terlihat memiliki semangat, bekerja keras, jujur dan tidak malas. Pada perilaku pegawai sudah menunjukkan sikap yang serius dalam bekerja, tetapi Ada juga beberapa pegawai yang tidak inovatif dan disiplin kerja sudah baik terlihat dari para pegawai datang tidak pernah terlambat dan mematuhi aturan yang berlaku di Instansi. Tetapi pada kerjasama belum maksimal antara kerjasama dengan OPD lainnya dalam pembuatan SOP. 3) Peran Bagian Organisasi Terhadap Peningkatan Budaya Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah pada setiap tahunnya memiliki tim monitoring dan evaluasi terhadap kelangsungan nilai-nilai budaya kerja yang ada di tiap-tiap organisasi perangkat daerah (OPD) dan setiap tahunnya selalu ada proses sosialisasi dan internalisasi dari Bagian Organisasi kepada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Adapun bentuk upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan formal, melakukan arahan atau pembinaan kepada personal masing-masing sesuai dengan tufoksi masing-masing, mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan teknis, memberikan arahan dan pembinaan terhadap pegawai yang belum mengerti tujuan organisasi secara bertahap dan berjenjang, meningkatkan kompetensi pegawai dan meningkatkan pengendalian internal secara komprehensif.

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

## **PENDAHULUAN**

Terselenggaranya tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan bentuk cita-cita dan harapan bangsa. Menurut Mardiasmo (2005 :114) dalam orientasi pembangunan pada sektor publik atau Organisasi Pemerintah bertujuan untuk menciptakan *good governance*, yaitu tata kelola pemerintahan yang baik. Upaya pemerintah dalam mewujudkan *good governance* adalah dengan cara melakukan reformasi dalam segala kegiatan pemerintahan ataupun pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi atau *e-government*. Salah satu bentuk penyelenggaraan *e-government* untuk mencapai *good governance* adalah meningkatkan kualitasnya dalam pelayanan publik terhadap masyarakat yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Adapun Sekretariat Daerah adalah organisasi pemerintahan yang perannya cukup vital dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat daerah. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Seorang Kepala daerah yang dibantu oleh perangkat daerah terdiri dari unsur staf, unsur pelaksana, dan unsur penunjang lainnya. Sekretariat Daerah sebagai salah satu unsur staf memiliki kedudukan yang strategis dan sangat kompleks karena bertugas membantu bupati dalam membuat penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif.

Dengan demikian dalam upaya pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas, Sekretariat Daerah perlu didukung dengan perencanaan yang baik dan matang sesuai dengan

visi dan misi daerah yang dijabarkan dalam kerangka tugas dan fungsi perangkat daerah. Penjabaran tersebut tercermin dalam rumusan tujuan, sasaran, program dan kegiatan (Renstra) Sekretariat Daerah beserta indikator kinerja sarasannya yang dituangkan dalam perencanaan jangka menengah perangkat daerah sebagai Renstra perangkat daerah. Untuk tujuan tersebut diperlukan nilai-nilai budaya kerja yang kuat, agar tercipta iklim yang sehat antar pegawai sehingga dapat menjalankan fungsinya masing-masing dengan baik serta mampu memberikan pelayanan publik yang prima.

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan, dalam budaya kerja di lingkungan pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis belum berjalan optimal karena ditemukan beberapa indikator:

1. Masih ada beberapa ASN yang tidak inovatif dan tidak memiliki semangat perubahan.
2. Kurangnya *skill* dan *attitude* pada diri aparatur pemerintah.
3. Masih ada beberapa aturan SOP dan SPP yang tidak di implementasikan oleh OPD.

Berdasarkan data tersebut di atas maka ketertarikan peneliti untuk melihat lebih jauh dan dengan jelas bagaimana peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis terhadap peningkatan budaya kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis, sehingga dapat dijadikan sebagai konsep atau *role model* bagi instansi pemerintah daerah lain ke depan guna peningkatan budaya kerjanya.

Menurut Poerwadarminta (2013:751) peran adalah “tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa” Oleh karena itu peran serta dan keterlibatan bagian organisasi Sekretariat Daerah Ciamis khususnya sangat penting sekali terutama terhadap peningkatan budaya kerja di lingkungan pemerintahan daerah. Dengan adanya peran bagian organisasi yang lebih optimal diharapkan adanya peningkatan budaya kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

Bagian organisasi Sekretariat Daerah memegang peranan yang sangat penting dalam kesinambungan nilai-nilai budaya kerja yang menjadi fokus penting dalam kegiatan pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggungjawab dari masing-masing organisasi perangkat daerah yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis maupun oleh individu-individu aparatur sipil negara di wilayah tersebut. Monitoring dan evaluasi di akhir tahunnya menjadi agenda rutin dari bagian organisasi yang bertujuan untuk mengontrol OPD yang ada di lingkungan pemerintah. Bagian organisasi Sekretariat Daerah menjadi ujung tombak terhadap peningkatan nilai budaya kerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Ciamis karena memang mempunyai sub bagian kelembagaan, ketatalaksanaan dan pendayaan aparatur

daerah. Oleh karena itu, nilai-nilai budaya kerja yang sudah ada akan terus dikuatkan oleh bagian organisasi Sekretariat Daerah.

Budaya kerja menurut Hatalea, dkk (2014:6), adalah sikap mental pada diri yang dicari untuk perbaikan dan disempurnakan kembali berdasarkan apa yang sudah dicapainya demi memperoleh kemajuan dalam suatu pekerjaannya. Budaya kerja umumnya merupakan pernyataan secara filosofis, yang dapat difungsikan sebagai suatu bentuk tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diimplementasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan. Dengan menerapkan budaya kerja di lingkungan kerja merupakan salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dalam proses pembentukan sikap dan perilaku akan sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Proses pembentukan itu kelak akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi dalam bekerja.

Sejalan dengan hal itu, pada tahun 2022 fokusnya adalah mengadakan sosialisasi dan internalisasi budaya kerja, dalam konteks pelaksanaan reformasi birokrasi, upaya pembangunan budaya kerja BerAKHLAK menjadi aspek utama penguatan manajemen perubahan. Penguatan peran pada agen perubahan (*agent of change*) dalam proses aktivasi budaya kerja ASN akan menjadi sorotan penting. Karena harus adanya dasar beserta komitmen yang kuat dari pimpinan dan setiap unsur organisasi dalam mendorong perubahan dari berbagai aspek pelaksanaan reformasi birokrasi yang selanjutnya dapat mentransformasi sistem kerja organisasi, pola pikir, dan *culture set* ASN untuk menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, dan berintegritas selaras dengan perkembangan zaman dan kebutuhan *stakeholder* yang semakin meningkat. Bentuk nilai, mobilisasi dan penguatan budaya BerAKHLAK yang terdapat dalam peta jalan Reformasi Birokrasi Kabupaten Ciamis, diharapkan akan melahirkan beberapa manfaat berupa perubahan perilaku ASN sesuai panduan perilaku BerAKHLAK dan peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik oleh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.

Dengan menyadari betapa pentingnya peran bagian organisasi Sekretariat Daerah terhadap peningkatan budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis, maka peneliti menyajikan ke dalam karya tulis ilmiah berebentuk tesis dengan judul "Peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis Terhadap Peningkatan Budaya Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis".

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini akan digunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif ini tidak berangkat dari hipotesis dan teori untuk diuji, tetapi peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang relevan. Selanjutnya teori tersebut diberi makna. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dalam peningkatan budaya kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis. Pendekatan yang peneliti gunakan yaitu pendekatan naturalistik kualitatif. Pada pendekatan ini akan lebih banyak mementingkan proses dari pada hasil.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Organisasi, ketua tim kerja 1, ketua tim kerja 2, pelaksana 1, pelaksana 2, beserta pelaksana 3 Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Peran Bagian Organisasi di Sekretariat Daerah**

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis memiliki peran dalam pelaksana sekaligus koordinator Program Penataan dan Penguatan Organisasi di Pemkab Ciamis. Para pejabat pelaksana berkomitmen untuk menjalankan program di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis merupakan buah hasil dari berbagai interaksi dengan aktor lain yang dilakukan oleh Bagian Organisasi sebagai leading sektor kelembagaan di Pemerintah Kabupaten Ciamis.

Peran Bagian Organisasi di Sekretariat Daerah adalah selalu mengembangkan berbagai teknik untuk membuka peluang keberhasilan dalam pencapaian tujuan program kerja maupun rencana dan target Instansi yaitu salah satunya melakukan optimalisasi koordinasi dengan OPD lingkup Pemerintah Kabupaten Ciamis untuk selalu berkoordinasi dan melakukan konsultasi dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Pusat. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, dan kinerja dan reformasi birokrasi, mengkoordinasikan dalam pelaksanaan tugas Perangkat Daerah dalam pelayanan publik.

Peran Bagian Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebagai penggerak dalam pertumbuhan ekonomi di Pemerintah Kabupaten Ciamis untuk melakukan interaksi dengan aktor lain misalnya dengan para pejabat pelaksana, para pejabat OPD untuk terus berkomitmen menjalankan program kerja. Para pelaksana pada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Ciamis memiliki komitmen untuk mewujudkan

organisasi yang tepat fungsi, tepat ukuran dan tepat proses melalui berbagai kegiatan dalam Program Penataan dan Penguatan Organisasi.

## **2. Budaya Kerja di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Budaya Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis melalui wawancara kepada pihak pelaksana kebijakan atau program serta sasaran kebijakan, studi kepustakaan, dan juga observasi terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan judul penelitian. Pembahasan ini menjawab tujuan penelitian sebagai berikut :

### **1. Sikap pegawai terhadap pekerjaan**

Kenneth (2011:129) menyatakan bahwa sikap kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan, yang mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan mereka di tempat kerja dan harapan mereka untuk pengalaman masa depan. Sikap terhadap pekerjaan diekspresikan sebagai kecenderungan terhadap pikiran dan perasaan kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Indikator karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan berpartisipasi dalam pengembangan perusahaan lebih lanjut. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja secara asal-asalan dan tidak jujur kecuali di bawah pengawasan pimpinan, yang pada akhirnya dapat merugikan Organisasi.

Dari aspek sikap pegawai dalam bekerja masih kurangnya skill dan attitude pada diri ASN, terkadang dalam bertutur kata dengan teman sejawat maupun orang lain disamakan, para ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis juga sudah terlihat memiliki semangat, bekerja keras, jujur dan tidak malas. Perilaku pegawai dalam bekerja

### **2. Perilaku pegawai dalam bekerja**

Perilaku kerja ASN meliputi aspek : Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. Perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, atasan, rekan kerja maupun Instansi lainnya sudah cukup baik. Dan pada umumnya dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya tetapi berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya. Sudah memiliki komitmen dari pimpinan terhadap para bawahannya dengan baik. Tetapi pada kerjasama belum maksimal antara kerjasama dengan OPD lainnya dalam pembuatan SOP.

Perilaku pegawai dalam bekerja sudah menunjukkan sikap yang serius dalam bekerja, hal tersebut terlihat dari sikap pandai dalam berkomunikasi dan berprestasi

untuk mencapai standar kerja Instansi. Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana karakternya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari suatu organisasi. Ada juga beberapa pegawai yang tidak inovatif dan terkadang merasa ragu saat berada di posisi yang memiliki tanggungjawab lebih.

Budaya kerja dapat memberikan identitas bagi para pegawai organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya, sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya Organisasi tersebut kemudian melekat pada keseharian para pegawai yang diimplementasikan dalam suatu budaya kerja.

### 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap maupun perilaku seseorang pegawai yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dan norma-norma sosial yang berlaku di Organisasi atau Perusahaannya. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa sudah hampir semua pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Ciamis memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Seperti bertanggungjawab atas apa yang sudah menjadi tupoksinya dalam menyelesaikan deadline laporan maupun pekerjaan lainnya. Dan juga tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan yang dimiliki setiap individu.

Budaya kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis juga sebagai pendorong agar lebih semangat dalam menjalani 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.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sastrohadwiryo (2003) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **3. Peran Bagian Organisasi Terhadap Peningkatan Budaya Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis**

Budaya kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis secara spesifik merupakan tugas dari Bagian Organisasi, karena budaya kerja merupakan bagian dari sifat dan perilaku individu dalam hal ini adalah aparatur sipil negara yang berada di lingkungan organisasi atau instansi pemerintahan. Oleh karena itu, Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis No 65 Tahun 2021 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis menugaskan secara khusus kepada bagian organisasi dengan kelompok jabatan fungsional dan pelaksana sebagai pihak yang mengontrol perkembangan nilai budaya kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.

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 Kabupaten Ciamis maupun oleh individu-individu ASN di wilayah tersebut. Peran Bagian Organisasi yaitu : 1) Setiap tahunnya selalu ada proses sosialisasi dan internalisasi dari Bagian Organisasi kepada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). 2) Peran Bagian Organisasi pada setiap tahunnya memiliki tim monitoring dan evaluasi terhadap kelangsungan nilai-nilai budaya kerja yang ada di tiap-tiap organisasi perangkat daerah (OPD). Dalam rangka meningkatkan hasil capaian budaya kerja, instansi pemerintah biasanya menggunakan konsep kegiatan yang kreatif dan inovatif seperti digelarnya Bimtek Evaluasi Kelembagaan Pemerintah Kabupaten Ciamis yang diselenggarakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis. Tujuan dari diselenggarakannya kegiatan ini agar dapat menciptakan struktur organisasi yang dapat beradaptasi secara cepat tanggap dan melakukan antisipasi terhadap tuntutan perubahan lingkungan. Dan pada evaluasi kelembagaan ini bukan hanya sebatas pemenuhan bukti dokumen dan pencapaian angka-angka semata, namun harus benar-benar dijadikan acuan untuk memperbaiki menyesuaikan dan menyempurnakan kondisi kelembagaan Pemerintah Kabupaten Ciamis.

Diketahui juga bahwa ada beberapa indikator yang menjadi pendukung Peran Bagian Organisasi yaitu:

1. Punishment (hukuman) dan reward (penghargaan)

Menurut Ngalim Purwanto (2009:182) menjelaskan bahwa Reward adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak dapat merasa senang karena perbuatan

atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Dalam penelitian ini bentuk punishment maupun reward merupakan sesuatu yang sangat berkaitan dengan metode pembinaan ASN dalam meningkatkan budaya kerjanya. Karena dengan adanya pemberian rewards (penghargaan) kepada seluruh ASN di lingkungan Setda Ciamis akan menjadikan semangat baru dalam penyelesaian tupoksi lebih baik lagi.

## 2. Adil dan Tegas

Pada penelitian ini diketahui bahwa pemimpin di lingkungan Setda Ciamis bertindak dan bersikap tegas, adil bijaksana terhadap bawahannya, selalu membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, memberikan contoh teladan yang baik terhadap bawahannya. Suasana tempat kerja yang sehat, aman dan bebas dari diskriminasi dan gangguan akan dapat meningkatkan gairah bekerja sehingga tujuan individu dan organisasi akan lebih cepat tercapai. Karena sebagai pemberi pelayanan terhadap masyarakat harus memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil.

## 3. Motivasi

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Dan yang mempengaruhi motivasi ada 2 hal, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain, seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah jika di luar pekerjaan yang melekat dipekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status atau pun kompensasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti diketahui bahwa di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi tersebut berasal dari pemimpin yang selalu memberikan arahan dan semangatnya kepada para pegawai selaku bawahannya. Oleh karena itu dengan selalu diberikan arahan dan dorongan, menjadikan pemacu diri sehingga potensi yang ada dalam diri dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan Organisasi dan lebih baik lagi dalam menjalankan tupoksi. Jika motivasi diri sudah kuat maka para pegawai dapat dengan mudah melakukan peningkatan terhadap budaya kerja di Lingkungan Organisasinya.

## 4. Keteladanan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa di lingkungan Setda Kabupaten Ciamis pegawainya berakhlak terpuji, memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan melakukan pekerjaan yang baik dan penuh dedikasi. Itu semua di teladani dari pimpinannya, sehingga para pegawai mengaplikasikan dan menerapkannya dalam bekerja. Pimpinan selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat

#### 5. Lingkungan yang Kondusif

Lingkungan kerja yang diciptakan dengan baik dan nyaman akan mendorong motivasi dan semangat kerja bagi seorang pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Subaris&Haryono (2008:21) produktifitas kerja karyawan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat dan individu karyawan bekerja. Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal. Oleh karena itu para pegawai harus memupuk dan menciptakan rasa nyaman dan betah dalam bekerja. Begitupun di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis memiliki lingkungan kerja yang kondusif, seperti memiliki ruangan kerja yang nyaman, serta suasana menyenangkan antar rekan kerja, berbagi ide dan bertukar pikiran saat mendapati pekerjaan yang sulit atau memerlukan tanggungjawab besar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asyrori (2014) dengan judul “Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda” dengan hasil budaya kerja juga sangat berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (employee) di suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, disiplin dan komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Sama halnya dengan penelitian ini bahwa Peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah sangatlah 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 Kabupaten Ciamis maupun oleh individu-individu Aparatur Sipil Negara di wilayah tersebut.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Peran Bagian Organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis adalah selalu mengembangkan berbagai teknik untuk membuka peluang keberhasilan dalam pencapaian tujuan program kerja maupun rencana dan target Instansi yaitu salah satunya melakukan optimalisasi koordinasi dengan OPD lingkup Pemerintah Kabupaten Ciamis untuk selalu berkoordinasi dan melakukan konsultasi dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Pemerintah Pusat.
2. Budaya kerja di Setda Ciamis dilihat dari segi sikap, perilaku pegawai dan disiplin kerja menunjukkan bahwa sudah memiliki semangat dalam bekerja, adanya komitmen dari pimpinan terhadap para bawahannya dengan baik, disiplin kerja sudah baik terlihat dari para pegawai datang tidak pernah terlambat dan mematuhi aturan yang berlaku di Instansi. Tetapi pada kerjasama belum maksimal antara kerjasama dengan OPD lainnya dalam pembuatan SOP.
3. Peran Bagian Organisasi terhadap Peningkatan Budaya Kerja di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah pada setiap tahunnya memiliki tim monitoring dan evaluasi terhadap kelangsungan nilai-nilai budaya kerja yang ada di tiap-tiap organisasi perangkat daerah (OPD) dan setiap tahunnya selalu ada proses sosialisasi dan internalisasi dari Bagian Organisasi kepada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Gomes, Faustino Cardoso, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hatalea dkk. 2014. Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 3, No. 2: 6.
- Horoepoetri, Arimbi dan Santosa (2010). *Peran Serta Masyarakat Dalam. Pengelolaan Lingkungan*, Jakarta: Walhi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2009. Dasar- Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mardiasmo (2005). *Akuntansi Sektor Publik*, ANDI Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT REMAJA KUALITATIF.
- Moeljono, Djokosantoso. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta :UPP AMP YKPN.
- Ndraha, Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2013). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Saefullah,.K. (2005). *Pengantar Mnajemen*. Jakarta: Prenada Madia Grup.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2015. *Teori- Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triguno. (2010). *Budaya Kerja*. Jakarta : Golden Trayon Press.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 78 Tahun 2018 tentang Pengembangan Budaya Kerja di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri