

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor privat maupun publik. Budaya ini berperan sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak bagi setiap anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam perspektif Greenberg dan Baron (1997), budaya organisasi dipahami sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma, perilaku, dan harapan-harapan yang terbentuk di antara anggota organisasi.

Budaya organisasi tidak hanya tercermin dalam perilaku individu, tetapi juga membentuk identitas organisasi secara keseluruhan. Schein (1992) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkat, yaitu artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak disadari, yang terbentuk melalui proses pembelajaran kolektif. Pandangan serupa disampaikan oleh Tosi, Rizzo, dan Carroll (1994), yang menyebut budaya organisasi sebagai cara berpikir, merasakan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang berkembang di dalam organisasi. Van Muijen, Den Hartog, dan Koopman (1997) menekankan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai dan norma yang memengaruhi hubungan antarindividu dan etos kerja di dalam organisasi.

Pada konteks organisasi sektor publik, seperti instansi pemerintah, budaya organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Kilmann dkk. (1988) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat namun sangat berpengaruh, yang mampu menggerakkan individu dalam melaksanakan pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi. Koentjaraningrat (1973) mengaitkan nilai budaya sebagai sistem yang hidup dalam masyarakat, yang menjadi dasar bagi norma dan aturan dalam organisasi.

Pada praktiknya, budaya organisasi terbentuk melalui proses panjang yang dipengaruhi oleh visi dan misi organisasi, gaya kepemimpinan, kebijakan internal, sejarah perkembangan organisasi, serta pengalaman kolektif para anggotanya (Schein, 2010). Sebuah organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat dan positif biasanya menunjukkan ciri-ciri seperti disiplin tinggi, semangat kerja yang besar, komitmen

terhadap kualitas, kerja sama tim yang solid, dan sikap terbuka terhadap inovasi (Robbins & Judge, 2017). Sebaliknya, organisasi dengan budaya yang lemah cenderung mengalami berbagai masalah internal seperti rendahnya moral kerja, kurangnya rasa tanggung jawab, komunikasi yang buruk, dan konflik antarpegawai. (Sedarmayanti, 2017)

Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat loyalitas dan rasa memiliki di antara pegawai. Hal ini sangat penting terutama dalam organisasi publik, di mana pelayanan kepada masyarakat menjadi tujuan utama (KemenPAN-RB, 2021). Ketika seluruh anggota organisasi memahami dan menjalankan nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten, maka akan tercipta sinergi yang mendorong pencapaian tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, membangun dan memelihara budaya organisasi yang sehat tidak hanya menjadi tanggung jawab pimpinan, tetapi merupakan kewajiban bersama seluruh komponen organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada hasil.

Pada konteks perpustakaan, budaya organisasi yang baik biasanya ditandai dengan komitmen terhadap pelayanan publik, kedisiplinan, ketelitian dalam pekerjaan, semangat kolaboratif, dan integritas yang tinggi (UU NO. 43 Tahun 2007; KemenPAN-RB, 2021). Pegawai perpustakaan diharapkan tidak hanya menjalankan tugas administratif atau teknis, tetapi juga mampu menjadi fasilitator informasi yang profesional, komunikatif, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi. Budaya kerja yang mengedepankan pelayanan ramah, cepat tanggap, dan berbasis kebutuhan pengguna menjadi kunci utama keberhasilan sebuah perpustakaan modern.

Selain itu, budaya organisasi di lingkungan perpustakaan juga mencerminkan kecintaan terhadap literasi, pembelajaran sepanjang hayat, dan pelestarian warisan intelektual bangsa. Setiap individu di dalam organisasi perlu memiliki rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan koleksi, keteraturan ruang, serta keterbukaan terhadap inovasi dalam layanan, seperti digitalisasi koleksi, otomasi sistem, dan pengembangan program literasi informasi. Kolaborasi antarpegawai dan sikap saling mendukung sangat penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang harmonis, karena perpustakaan bukan hanya tempat menyimpan buku, tetapi juga ruang interaksi dan edukasi bagi masyarakat luas.

Dengan demikian, budaya organisasi yang diterapkan di perpustakaan memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas layanan dan citra institusi. Untuk menjaga keberlanjutannya, budaya ini harus terus dibina melalui kepemimpinan yang visioner, pelatihan berkala, komunikasi yang efektif, serta penghargaan terhadap kinerja dan inisiatif

pegawai(Schein, 2010). Ketika seluruh unsur dalam perpustakaan menjalankan budaya organisasi secara konsisten, maka perpustakaan akan mampu berkembang menjadi lembaga yang adaptif, relevan, dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan masyarakat.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yaitu salah satu perpustakaan yang tepatnya berada di kota Padang, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ini berdiri sendiri dibawah naungan pemerintahan daerah berupa Pemerintahan Daerah Provinsi salah satu bagian Organisasi Perangkat Daerah yang meliputi bidang pembinaan dan pengawasan, bidang kearsipan, bidang layanan otomasi dan Kerjasama perpustakaan, arsip dinamis, pemeliharaan dan pelestarian arsip, seksi arsip dan layanan arsip.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat juga memiliki budaya organisasi yang dibangun untuk mendukung tercapainya visi dan misi institusi sebagai pusat pelayanan informasi, pelestarian arsip, dan peningkatan literasi masyarakat. Budaya organisasi di lingkungan dinas ini menekankan pada nilai-nilai integritas, kedisiplinan, profesionalisme, serta semangat pelayanan publik yang responsif dan berkualitas. Setiap pegawai didorong untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga ketertiban administrasi, serta menjunjung tinggi etika kerja demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, budaya kerja sama tim, keterbukaan terhadap inovasi, serta kesadaran akan pentingnya peran perpustakaan dan kearsipan dalam mendukung pembangunan daerah juga menjadi bagian penting dari budaya organisasi yang dijalankan.

Ada beberapa budaya organisasi yang akan diterapkan oleh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera barat, yaitu budaya kedisiplinan, layanan publik dan gotong royong kekeluargaan.

1. Budaya Kedisiplinan

Budaya kedisiplinan yaitu salah satu pilar utama untuk mendukung kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, beberapa penerapan budaya kedisiplinan yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yaitu Budaya berpakaian, Dimana budaya berpakaian ini dapat mencerminkan kedisiplinan dan profesionalisme aparatur sipil negara. Seluruh pegawai dituntut untuk mengenakan pakaian dinas sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan.

Selain itu budaya kedisiplinan waktu juga menjadi salah satu penerapan yang dilakukan untuk etos kerja pegawai, pegawai dituntut untuk hadir tepat

waktu, mematuhi tata tertib kerja. Budaya disiplin ini ditanamkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan tanggung jawab. Selain kedisiplinan waktu kepatuhan terhadap peraturan umum serta etika merupakan salah satu budaya kedisiplinan yang harus diterapkan.

2. Budaya Pelayanan Publik

Budaya pelayanan publik adalah bagian dari budaya organisasi di instansi pemerintah atau Lembaga pelayanan yang mencerminkan nilai, sikap, perilaku yang berorientasi pada kualitas layanan kepada masyarakat. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat harus menerapkan pelayanan terbaik kepada masyarakat, Dimana semua pegawai didorong untuk melayani dengan ramah, cepat dan sopan . setiap orang yang datang disini diharapkan merasa nyaman dan terbantu.

Selain itu menjaga penampilan dan berpakaian rapi merupakan ketentuan untuk menunjukkan sikap profesional dan menghargai pemustaka yang dilayani, kejujuran, integritas harus ditanamkan untuk menjadi dasar kepercayaan publik terhadap institusi. Ketika masyarakat menyampaikan permintaan atau keluhan, pegawai harus mampu menanggapi dengan cepat, tepat, dan penuh empati. Selain itu komunikasi yang baik juga harus terus di bina, karena pelayanan yang baik hanya dapat terwujud melalui sinergi dan semangat kebersamaan.

3. Budaya gotong royong dan kekeluargaan

Budaya gotong royong dan kekeluargaan merupakan nilai penting yang perlu dijaga dan diterapkan oleh seluruh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, pegawai diharapkan saling membantu, bekerja sama, dan tidak segan untuk memberikan dukungan satu sama lain. Sikap tolong-menolong, baik dalam pekerjaan maupun dalam kegiatan sosial, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan.

Rasa kekeluargaan juga harus terus dibangun melalui komunikasi yang baik, saling menghargai, serta kepedulian terhadap sesama rekan kerja. Dengan menjalin hubungan yang erat antarpegawai, lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan produktif. Nilai-nilai kebersamaan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat solidaritas dalam menghadapi berbagai tantangan. Melalui budaya gotong royong dan kekeluargaan, diharapkan

tercipta tim kerja yang solid, yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan penuh semangat, ketulusan, dan rasa tanggung jawab bersama.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat telah berupaya menerapkan budaya organisasi yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja dan pelayanan publik yang optimal. Dalam upaya tersebut, berbagai kebijakan dan program telah diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Meskipun demikian, implementasi budaya organisasi yang diharapkan belum sepenuhnya tercapai, karena masih ada beberapa masalah yang perlu segera diatasi. Salah satunya adalah masalah kedisiplinan, di mana beberapa pegawai masih menunjukkan ketidaktepatan waktu dalam kehadiran mereka. Kedisiplinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam budaya organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efisiensi operasional. Terlambat hadir di tempat kerja tidak hanya mempengaruhi jalannya aktivitas harian, tetapi juga menunjukkan kurangnya komitmen terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan.

Ada beberapa masalah lain yang perlu mendapatkan perhatian serius, yaitu beberapa pegawai yang membawa anak ke kantor. Meskipun hal ini mungkin terjadi karena keadaan tertentu, membawa anak ke tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan fokus, baik bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi rekan kerja lainnya. Keadaan ini dapat mengurangi kualitas kerja dan menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan oleh dinas. Selain itu, kebiasaan mengobrol di jam kerja juga menjadi masalah yang kerap mengganggu kelancaran aktivitas. Ketika pekerjaan yang harus diselesaikan belum mencapai target yang diinginkan, namun waktu lebih banyak dihabiskan untuk berbicara atau berinteraksi non-produktif, hal ini tentunya menghambat pencapaian tujuan dan merusak budaya kerja yang ingin diterapkan.

Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa meskipun Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat telah berusaha menerapkan budaya organisasi yang baik, masih terdapat beberapa kendala yang menghalangi tercapainya implementasi budaya tersebut secara maksimal. Dalam konteks ini, penerapan budaya organisasi yang solid tidak hanya membutuhkan kebijakan dan program, tetapi juga kedisiplinan yang konsisten dari seluruh pegawai. Oleh karena itu, untuk mewujudkan budaya organisasi yang lebih baik, diperlukan upaya perbaikan dalam hal kedisiplinan, peningkatan kualitas

manajemen waktu, serta kesadaran untuk menjaga fokus dan profesionalisme di tempat kerja. Implementasi budaya organisasi yang baik di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat akan sangat bergantung pada kemampuan untuk menanggulangi masalah-masalah ini dan memperkuat komitmen seluruh pegawai terhadap nilai-nilai yang telah ditetapkan.

Meskipun berbagai kebijakan dan program telah dilaksanakan, masalah-masalah ini masih menjadi penghalang besar bagi tercapainya budaya organisasi yang diinginkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan yang lebih tegas dan terstruktur, khususnya dalam hal kedisiplinan, manajemen waktu, dan peningkatan kesadaran akan pentingnya menjaga fokus serta profesionalisme di tempat kerja. Implementasi budaya organisasi yang solid hanya akan tercapai jika seluruh pegawai memiliki komitmen tinggi untuk mendukung perubahan yang lebih baik dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik memilih judul “Implementasi Budaya Organisasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Povinsi Sumatera Barat”. Melalui ini penulis akan mengetahui implementasi budaya organisasi yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat sudah sempurna atau belum. Dari hasil dari laporan magang ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pegawai perpustakaan dalam menerapkan budaya organisasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas tersebut, maka permasalahan yang akan penulis bahas dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan budaya organisasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam proses penerapan budaya organisasi yang berlaku di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat serta bagaimana cara mengatasinya?

1.3 Tujuan Kegiatan Magang

1. Untuk mengetahui dan memahami Bagaimana penerapan budaya organisasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui dan memahami apa saja tantangan yang dihadapi dalam proses penerapan budaya organisasi yang berlaku di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat serta cara mengatasinya.

1.4 Manfaat Magang

Hasil dari kegiatan magang ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Akademisi
Sebagai referensi untuk melakukan kajian tentang Implementasi budaya organisasi di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat
2. Bagi Praktisi
Mendapatkan masukan dan saran dari mahasiswa kepada dinas perpustakaan provinsi sumatera barat sesuai dengan pengetahuan mahasiswa untuk kemajuan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat tersebut.
3. Bagi Universitas
Lulusan mendapatkan pengalaman praktisi melalui proses yang sudah dilaksanakan.

1.5 Metode Magang

Metode yang penulis gunakan untuk mendapatkan data ini adalah:

1. Observasi
Penelitian ini dilakukan dengan mengamati dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan data dan informasi yang valid untuk menjawab permasalahan di perpustakaan provinsi Sumatera barat tersebut.
2. Studi Pustaka
Metode ini merupakan metode dengan menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku dan referensi yang berkaitan dengan masalah yang ditulis, contohnya:penulis mencari referensi, membaca, mengutip dari buku untuk dipelajari dan berharap bisa menjadi pedoman penulis dalam menulis hasil penelitian ini.
3. Wawancara
Metode wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.6 Tempat dan Waktu Magang

Dalam menjalankan kegiatan magang yang penulis laksanakan pada Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang beralamatkan di jl. Diponegoro No.4, Sumatera Barat. Penulis menentukan kegiatan magang ini selama 2 bulan atau sama dengan 40 hari kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh laporan ini, maka penulis Menyusun sistematika, Laporan Tugas Akhir dalam beberapa hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan secara umum mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, tempat dan waktu magang, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bagian ini berisi tentang tinjauan teori yang menjelaskan teori-teori yang didapatkan semasa kuliah dan buku-buku yang menjadi pedoman lainnya yang relevan dengan judul yang diangkat penulis.

BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bagian ini memberikan gambaran dari tempat magang yaitu Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang berisikan tentang Sejarah, visi dan misi Perpustakaan, lokasi, dan struktur Perpustakaan tersebut.

BAB IV PEMBAHASAN

Bagian pembahasan ini merupakan hasil dari temuan yang didapatkan berdasarkan proses penelitian dengan menggunakan metode yang sudah dijelaskan pada BAB I. pembahasan ini haruslah menyajikan fakta-fakta yang berkaitan dengan penelitian yang pastinya haruslah memberikan informasi tentang sumber atau metode pengumpulan data. Penjelasan yang paling penting

pada bagian pembahasan ini ialah jawaban atas rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada BAB I.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir yang memberikan Kesimpulan dan diharapkan dapat bermanfaat serta saran yang diharapkan sebagai bahan masukan bagi Dinas Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

