

Analisis Struktur dan Fungsi Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Pitriani Yafik¹, Suharjono², Barisan³, Saifullah⁴

^{1,2,3,4}Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, Indonesia
pitriani.yafik@gmail.com¹, jhunot83@gmail.com²

Abstrak Dalam penelitian ini menganalisis masalah tentang struktur dan fungsi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui struktur dan fungsi organisasi kantor sekretariat Kabupaten Sidenreng Rappang dalam hal spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando dan rentang kendali. Dalam penelitian ini digunakan metode evaluasi dengan analisis deskriptif yaitu metode yang berusaha memahami, Mengetahui gejala, memutuskan serta menilai sesuatu dengan cara membandingkan standar ideal dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Populasi penelitian adalah 134 di antaranya 95 dipilih sebagai responden untuk penelitian ini, terdiri dari tiga asisten, sepuluh kepala Bagian, kepala sub-bagian, dan 52 staf. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan tabel distribusi Frekuensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum struktur dan fungsi organisasi kantor sekretariat Kabupaten Sidenreng Rappang di lihat dari keempat sub variabel tersebut telah terimplementasi dengan optimal. Spesialisasi pekerjaan dengan indikator keahlian pemanfaatan, rantai komando dengan indikator pertanggungjawaban, sentralisasi dan desentralisasi dengan indikator lingkungan dikategorikan sebagai buruk. Di sisi lain, spesialisasi pekerjaan dengan indikator deskripsi pekerjaan, departementalisasi dengan indikator kebutuhan organisasi dan kesamaan deskripsi pekerjaan, rantai komando dengan indikator degegasi wewenang dan kesatuan komando, rentang kendali dengan indikator deskripsi pekerjaan tertulis dan Kemampuan pegawai, dengan indikator ukuran organisasi semuanya tergolong baik.

Kata Kunci — Struktur dan Fungsi Organisasi.

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan aktor atau peserta dalam sebuah organisasi sejati menjadi pelaksana berbagai rangkaian kegiatan yang ada di dalamnya. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar dan efektif

diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya masing-masing. Kumpulan orang-orang tersebut secara terintegrasi dalam sebuah tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Demikian halnya dengan organisasi yang terdapat di dalam Pemerintahan, sebagai suatu organisasi pemerintah dituntut melaksanakan fungsi dan tugasnya untuk mensejahterakan masyarakat. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yakni pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengurus serta mengatur sendiri urusan pemerintahnya yang didasarkan pada asas otonomi dan tugas pembantuan. Agar kesejahteraan masyarakat dapat terwujud dengan cepat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat merupakan tujuan dari pemberian Otonomi secara luas bagi setiap daerah. Disamping itu melalui otonomi luas, setiap daerah diharapkan agar memiliki daya saing yang tinggi dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem NKRI.

Dalam Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjadi dasar atas pelaksanaan otonomi daerah, dimana disebutkan bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan agar lebih memperhatikan aspek-aspek

hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang lebih luas kepada daerah yang disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan.

Kewenangan yang diberikan kepada setiap kepala Daerah Kabupaten/Kota, merupakan peluang bagi daerah untuk membentuk dan melaksanakan kebijakan berdasarkan prakarsa serta aspirasi dari pemerintah daerah dengan masyarakatnya. Tetapi disisi lain, dapat pula menjadi sebuah tantangan bagi daerah karena diperlukan kesiapan dan antisipasi di berbagai aspek pemerintahan. Salah satu aspek yang dianggap strategis adalah desaiian sturktur pemerintahan kabupaten/kota.

Sebagai aparatur yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang tentunya dituntut perilaku keteladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, kemauan keras serta tanggung jawab yang tinggi, yang diantaranya ditunjukkan oleh produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsi ditempat mereka bekerja.

Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan salah satu satuan kerja perangkat Daerah (SKPD) dalam lingkup pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang yang memiliki struktur dan tugas pokok serta fungsi. tentu memiliki kelemahan-kelemahan ataupun kelebihan-kelebihan yang perlu ditata guna mencapai Visi, misi dan tujuan serta program yang telah diembangkannya. Salah satu yang penting untuk dirumuskan adalah menemukan hambatan-hambatan yang menjadi masalah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah diembangkannya oleh Sekretariat daerah Kabupaten Sidenreng Rappang melalui analisis struktur dan redesain organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, diharapkan akan menghasilkan organisasi pada sekretariat daerah yang memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan observasi awal penulis selama ini bahwa ada beberapa hambatan yang menjadi permasalahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam melaksanakan tugas guna tercapainya tujuan dan sasaran yang diharapkan, di antaranya adalah: pertama Kelemahannya dalam melaksanakan tugas/pekerjaan masih ada sebagian pejabat yang menduduki suatu jabatan tidak sesuai dengan keahlian dan

pengalaman yang dimiliki sehingga dalam melaksanakan tugas kurang efisien: Kedua Kondisi yang terjadi juga masih terdapat pegawai yang belum mengerti apa sebenarnya yang menjadi tugas dan fungsinya utamanya sebagai staf, terkadang mereka hanya datang di kantor untuk mengisi daftar hadir (absensi) dan selanjutnya keluar kantor atau mereka datang pada saat akan apel pulang, disisi lain ada pegawai memiliki pekerjaan yang menumpuk karena terlalu banyak tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Latar belakang pendidikan juga menjadi salah satu hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, terkadang seorang pegawai ditempatkan tidak didasarkan pada disiplin ilmu yang dimiliki, sehingga dalam melaksanakan tugas tidak berjalan dengan baik sesuai tujuan organisasi. Ketiga adanya bagian yang masih keliru dalam menjalankan tugas tidak dapat membedakan fungsi (Fungsi lini atau fungsi staf) sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh dinas atau badan daerah sebagai pelaksana fungsi lini dikerjakan oleh sekretariat daerah, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan antara Sekretariat daerah dengan Dinas Daerah atau Lembaga Teknis Daerah (Badan).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui struktur dan fungsi, serta seberapa besar fungsi dan struktur organisasi Sekretaris Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan sumbang saran atau bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mencari dan menemukan alternatif penyempurnaan di masa yang akan datang, serta sebagai bahan evaluasi kelembangaan organisasi khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yang sangat membutuhkan kelembangaan organisasi yang lebih mantap, tanggu serta memiliki sistem administrasi atau tata kerja yang efektif dan efisien.

Sebagaimana kita maklumi bahwa di dalam sebuah organisasi apalagi jika organisasi tersebut besar dan jangkauannya luas, dapat dipastikan didalamnya terdapat berbagai unsur baik sebagai human resources maupun non resurces, yang berfungsi untuk proses dinamisasi perkembangan dan pertumbuhan organisasi tersebut. Manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan jenis tugas dalam bagian-bagian tugas dan pekerjaan pada struktur tersebut perlu mendapat perhatian dalam setiap pengisian struktur organisasi. Menurut Umar (2000;65) menggolongkan

aktivitas dalam struktur menjadi empat unsur, antara lain: (1) Unsur pimpinan; (2) unsur pembantu pimpinan; (3) unsur pelaksanaan tugas pokok dan (4) unsur pelaksana tugas-tugas fungsional. Agar suatu organisasi menjadi konkrit maka harus membentuk struktur organisasi. Struktur organisasi dapat merupakan susunan serta hubungan antara bagian dan posisi dalam sebuah perusahaan/organisasi. Di dalam Struktur organisasi dijelaskan pembagian aktivitas kerja, serta memperhatikan hubungan fungsi dan aktivitas sampai pada batas-batas tertentu. Di sisi lain organisasi harus memperhatikan tingkat spesialisasi aktivitas tersebut. Struktur organisasi menjelaskan hierarki dan susunan kewenangan serta tata hubungan laporan dan Fungsi merupakan sekelompok tugas dan kegiatan yang seharusnya dijalankan oleh seseorang yang memiliki kedudukan sebagai pemimpin atau manager demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin atau manager memiliki sekelompok kegiatan yang merupakan fungsi dari kedudukannya yang terdiri dari Planning (kegiatan menyusun perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Motivating (pemberian motivasi atau bimbingan), Controlling (Pengawasan), dan Decision

making (pengambilan keputusan), jika unsur struktur dan fungsi tersebut sudah ada dalam suatu organisasi maka organisasi tersebut sudah bisa berjalan dengan baik. Robbins (2007), mengemukakan bahwa ada enam unsur penting yang dibutuhkan dalam mendesain struktur organisasi yaitu: (1) Spesialisasi kerja; (2) Departementalisasi; (3) Rantai komando; (4) Rentang kendali; (5) Sentralisasi; Desentralisasi Sentralisasi dan Desentralisasi; (6). Formalisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok Individu yang memiliki peran aktif sebagai pelaku (pegawai) dalam mencapai tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang ini mungkin tercapai dengan berupaya melakukan analisis struktur organisasi yang sudah ada, karena melalui analisis struktur dapat mendukung efektivitas organisasi.

Handoko (1989) lebih jauh mengungkapkan bahwa dalam merancang suatu struktur organisasi perlu diperhatikan beberapa faktor-faktor utama, yaitu : (1) Strategi untuk mencapai tujuan; (2) Penggunaan

Teknologi; (3) Karyawan (Anggota) dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi; (4) ukuran organisasi.

Sunarto (2003) mengemukakan bahwa, Spesialisasi kerja atau pembagian kerja yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah menggambarkan sejauh mana tugas-tugas di organisasikan itu dibagi menjadi pekerjaan-pekerjaan tersendiri. Pada Hakekatnya spesialisasi kerja merupakan seluruh pekerjaan yang tidak dilakukan oleh satu individu saja melainkan di pecah-pecah dan diselesaikan oleh orang yang berbeda. Setiap karyawan mengkhususkan diri untuk mengerjakan bagian-bagian bukannya seluruh kegiatan itu (Robbins dan Judge, 2001). Suatu tingkat dimana tugas dalam organisasi dibagi-bagi menjadi pekerjaan-pekerjaan yang secara terpisah. Oleh karena itu hakekat spesialisasi kerja adalah pekerjaan yang dikerjakan oleh lebih dari satu individu.

Departementalisasi adalah pembagian pekerjaan lewat spesialisasi kerja, sehingga tugas yang sama atau mirip dapat dikoordinasikan.

Departementalisasi juga menyangkut tentang pekerjaan individual yang dapat digabungkan dan dikelompokkan menjadi satu. Ditentukan dasar umum untuk mencarikan alasan

bagi pengertian tersebut (Gibson, 1997). Azas departementalisasi adalah pengelompokan kegiatan-kegiatan yang sama dan terkait erat kedalam suatu unit kerja.

Rantai komando merupakan sebuah garis wewenang yang tak terputus yang membentang dari tingkat atas organisasi sampai pada tingkat paling bawah serta menjelaskan siapa yang melapor dan kepada siapa melapor. Rantai tersebut akan menolong pegawai menentukan kepada siapa yang dituju apabila mereka menghadapi suatu masalah dan juga kepada siapa mereka bertanggung jawab (Robbins dan Mary, 1999;287).

Konsep tentang rentang kendali merujuk pada berapa banyak anak buah yang dapat diawasi secara efektif dan efisien oleh seorang manajer. Rentang kendali yang fektif dan efisien ditentukan berdasarkan variable kontigensi. Sebagai contoh, semakin banyak latihan dan pengalaman yang dimiliki anak buah, maka semakin kurang pengawasan langsung yang mereka butuhkan. Oleh karena itu, dibutuhkan karwan yang telah berpengalaman dan telah terlatih sehingga mampu menguasai situasi, sehingga ara menejer juga memiliki rentan kendali yang lebih besar. Variabel-variabel kontigensi lain yang menentukan rentang yang

cocok dan pas mencakup kesamaan tugas-tugas anak buah, kerumitan tugas-tugas itu, kedekatan fisik anak buah, derajat sampai dimana prosedur-prosedur baku telah berjalan, canggihnya sistem informasi manajemen organisasi tersebut, serta gaya yang disukai oleh manajer (Robbins dan Mary, 1999;288).

II. METODE PENELITIAN

Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Menjadi objek dari penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey yaitu mengumpulkan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden serta melakukan wawancara dengan informan terkait analisis indikator dari sub variabel yang berpengaruh terhadap struktur organisasi sekretariat daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi penelitian adalah 134 di antaranya 95 dipilih sebagai responden untuk penelitian ini, terdiri dari tiga asisten, sepuluh kepala Bagian, 30 kepala sub-bagian, dan 52 staf. Dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut : Kuesiner, Wawancara, Obeservasi dan telaah

dokumen. Data yang diperoleh melalui wawancara selanjutnya diterjemahkan, dan diuraikan hingga diperoleh gambaran mengenai situasi atau peristiwa yang terjadi di lapangan. Analisis data dalam proses penelitian merupakan faktor yang sangat kritis karena merupakan tahapan yang menyajikan serangkaian informasi secara obyektif dan rasional tentang data/fakta yang ditemui dalam penelitian lapangan. Untuk menghasilkan informasi penelitian yang lebih rasional dan obyektif, maka data-data yang terkumpul melalui questioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi, menggunakan Skala Likert (Riduwan, 2006:88) sebagai alat ukur. Alasan peneliti menggunakan model uji di atas karena memudahkan bagi peneliti untuk mengidentifikasi tingkat persentase sesuai dengan asumsi dan kategori yang dijawab oleh responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mencapai kinerja yang optimal pada sebuah organisasi diperlukan profesionalisme dari setiap individu dalam organisasi sehingga pekerjaan yang

dibebankan tidak sulit untuk diselesaikan dan yang lebih penting akan lebih mudah dalam penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan.

Untuk mengetahui struktur dan fungsi terhadap Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten sidenreng Rappang, maka dilakukan kajian tentang kinerja dengan sub variable Spesifikasi Kerja meliputi Pengkhususan Kerja dan Pemanfaatan Keahlian.

A. Spesialisasi Kerja

1. Pengkhususan Kerja

Dari hasil observasi yang dilakukan pada lokasi penelitian, maka diperoleh gambaran bahwa spesifikasi kerja berdasarkan pengkhususan kerja telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan tidak kacau dan saling tumpang tindih. Dari hasil olahan data, hasil wawancara serta pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian, dapat disimpulkan bahwa adanya spesifikasi kerja berdasarkan pengkhususan atau pembagian kerja telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

2. Pemanfaatan Keahlian

Pemanfaatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sepenuhnya belum berdasarkan kualifikasi pendidikan masing-

masing pegawai, namun sudah lebih banyak yang ditempatkan pada jabatan sesuai dengan keahlian dan spesifikasi pendidikannya.

Dari hasil olah data wawancara dan observasi langsung di lapangan, maka peneliti berkesimpulan bahwa spesialisasi kerja berdasarkan Penempatan atau pemanfaatan keahlian pegawai masih kurang sesuai dengan keahlian masing-masing, namun sudah ada beberapa yang sudah ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

B. Spesialisasi Kerja

1. Penggolongan Kerja

Berdasarkan Kebutuhan Berdasarkan hasil analisis data dari hasil koesioner dan hasil wawancara ditentukan bahwa ternyata departementalisasi kerja di Sekretariat Daerah dari dilihat dari segi penggolongan kerja berdasarkan kebutuhan sesuai dengan fungsinya dapat dikategorikan berjalan dengan baik. Namun berdasarkan tanggapan informan tentang penggolongan kerja sudah dianggap berjalan dengan baik, namun perlu dilakukan peninjauan kembali karena penggolongan kerja yang dibuat lima tahun yang lalu dianggap kurang sesuai lagi saat ini.

2. Penggolongan Kerja Berdasarkan Kemiripan Tugas-Tugas.

Spesialisasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, dilihat dari segi penggolongan kerja berdasarkan kemiripan tugas-tugas, berdasarkan tanggapan responden dan tanggapan informan, bahwa penggolongan kerja berdasarkan kemiripan tugas-tugas menurut responden sudah berjalan dengan baik, namun masih ada sebagian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih kurang menggunakan pengkoordinasian dengan bagian atau SKPD yang terkait, pada hal organisasi sekretariat daerah dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokoknya yakni membantu bupati dalam menyusun/membuat suatu kebijakan, sangat diperlukan pengkoordinasian yang baik, sehingga efisien dan efektif pelaksanaannya.

Departementalisasi sesuai dengan teori adalah pembagian kerja melalui spesialisasi, sehingga pekerjaan yang sama/mirip dapat dikoordinasikan, Departementalisasi juga menyangkut tentang pekerjaan individual dapat digabung kembali dan dikelompokkan jadi satu.

C. Rantai Komando

1. Delegasi Wewenang

Dalam hal Rantai komando di Sekretariat Daerah dari segi pendelegasian wewenang dapat dikategorikan berjalan dengan baik, karena baik tanggapan responden maupun tanggapan informan menunjukkan kesimpulan yang sama yaitu sudah berjalan dengan baik.

Pendelegasian wewenang dalam melaksanakan tugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang pelaksanaannya sesuai tergambar pada bagan struktur organisasi Sekretariat Daerah, dimana Sekretaris Daerah dapat mendelegasikan sebagian wewengangnya kepada tiga asisten yang ada dibawahnya sesuai yang terkait dengan tugas itu, begitu juga seterusnya dengan asisten dapat juga mendelegasikan wewengangnya kepada Kepala Bagian, seterusnya kepala bagian kepada Kepala Sub Bagian, wewenang yang diserahkan tersebut disesuaikan pengaturannya dengan Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2010 tentang Tata Naska Dinas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Pertanggung Jawaban Pekerjaan

Rantai komando di Sekretariat Daerah dilihat dari segi pertanggungjawaban pekerjaan menurut tanggapan

responden dikategorikan berjalan kurang baik, begitu juga dengan tanggapan informan dimana pertanggung jawab bawahan kepada atasan hanya sebagian yang melaporkan secara tertulis sedangkan yang lainnya hanya melaporkan secara lisan atau dalam bentuk rapat.

Sesuai dengan telaah dokumen dapat dilihat bahwa pertanggungjawaban setelah melaksanakan kegiatan belum berjalan sesuai dengan prosedur dikarenakan masih ada sebagian sub bagian yang tidak membuat laporan pertanggung jawaban setelah mereka selesai melaksanakan tugas, hanya berupa dokumen, pedoman sebagai hasil kerja yang dijadikan sebagai laporan. Begitu juga atasan dalam hal ini kurang tegas memerintahkan kepada bawahannya untuk membuat laporan pertanggungjawaban kegiatan.

3. Kesatuan Komando

Kesatuan komando dalam melaksanakan tugas berdasarkan pada Struktur Organisasi Sekretariat Daerah dimana telah jelas terlihat jalur garis komando yang menggambarkan setiap bagian sampai sub bagian mengikuti alur kemana dia akan melapor setelah melaksanakan tugas. Terkait dengan hal ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sudah jelas tergambar

pada Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Sidenreng Rappang.

D. Rentan Kendali

1. Pembagian Tugas yang Tertulis

Rentang kendali di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dari segi pembagian tugas yang tertulis dikategorikan berjalan dengan baik, hal ini sesuai dengan tanggapan responden, sedangkan tanggapan dari informan yang menyatakan bahwa pembagian tugas yang tertulis terkait dengan rentang kendali juga sudah berjalan dengan baik karena jumlah staf yang relatif tidak banyak disetiap bagian kecuali dibagian umum dan keuangan setda, sehingga dalam melaksanakan tugas berjalan dengan baik namun pengawasannya masih perlu ditingkatkan lagi.

2. Kemampuan Pegawai

Sekretariat Daerah dari segi kemampuan pegawai terkait dengan jumlah staf yang dapat diawasi seorang atasan, berdasarkan tanggapan responden dapat dikategorikan telah berjalan dengan baik, begitu juga dengan tanggapan informan sudah berjalan dengan baik namun yang perlu ditingkatkan

adalah pengawasannya karena masih ada sebagian pegawai bukannya tidak mampu melaksanakan tugas tapi karena faktor kemalasannya.

Rentang kendali sesuai dengan teori merujuk pada berapa banyak anak buah yang dapat diawasi secara efektif dan efisien oleh seorang pimpinan. Sesuai dengan pelaksanaannya di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dengan indikator pembagian tugas yang tertulis sudah berjalan baik karena dengan pembagian tugas sesuai jumlah staf yang relatif tidak banyak disetiap bagian kecuali dibagian umum dan keuangan setda, sehingga dalam melaksanakan tugas berjalan baik namun pengawasannya masih perlu ditingkatkan. Sedangkan dilihat dari indikator kemampuan pegawai dianggap telah berjalan dengan baik karena jumlah staf dengan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan yaitu dapat memperlancar pelaksanaan tugas karena telah tercipta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan mengenai struktur dan fungsi organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten

Sidenreng Rappang, maka dapat disimpulkan bahwa Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dilihat dari seluruh indikatornya sudah menunjukkan kategori baik, sebagaimana uraian data dan dengan jelas dari informan bahwa secara umum struktur organisasi telah berjalan dengan baik, Fungsi Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yang terdiri dari Perencanaan, Pengaturan, Pelaporan dan Pengawasan sudah berjalan dengan baik, sehingga hasil kerja yang dilakukan oleh organisasi sejak perencanaan yang tertuang dalam RENJA, pengaturan melalui realisasi sehingga laporan pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik dan Struktur dan fungsi organisasi sangat berpengaruh dan mempunyai kedudukan yang sama dalam sebuah organisasi sehingga tidak ada yang paling dominan diantara keduanya, karena struktur merupakan jalur komando sementara fungsi adalah pedoman dalam melakukan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Jamaluddin: Metode Penelitian Administrasi Publik Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Gava Media
- [2] Ahmad Jamaluddin: Perilaku Birokrasi Dan pengambilan Keputusan, Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- [3] Dharma Surya, . Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya: Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [4] Gibson, James L. At all 1997. Organisasi (alih bahasa : Nunuk Adriani) Jakarta: Binarupa Aksara
- [5] Hasbar Mustafa, 2014: Menguak Perilaku Organisasi Seleksi Publik antarateori dan aplikasi. Yogyakarta : Ombak
- [6] Hardjito, Dydiet, 2001. Teori Organisasi dan Teknis Pengorganisasian. Jakarta: PT Raja Grafindo persada
- [7] Harmon Michael M & Mayer: Richard T: Teori Organisasi Untuk Admistrasi Publk; Bantul: Kreasi Wacana
- [8] Mulyadi Deddy, 2015: Perilaku Organisasi Dan Pemimpinan Pelayanan Konsep dan Aplikasi administrasi, manajemen & Organisasi Modern. Bandung: Alfabeta
- [9] Makmur, Filsafat Administrasi: Jakarta PT. Bum Aksara
- [10] Makmur: Fatalogi serta terapinya dalam ilmu administrasi dan organisasi ; Bandung , PT Refika Aditama

- [11] Makmur: Teori Manajemen Sratejik dalam pemerintahan dan pembangunan; Bandung , PT Refika Aditama
- [12] Mahmudi: Manajemen Kinerja Sektor Publik Yogyakarta: STIM YKPM
- [13] Nawawi. Ismail Uha,2013: Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Jakarta : Kencana
- [14] Sedarmayanti ..: Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil; Bandung, PT Refika Aditama
- [15] Samad: Zainuddin: Borokrasi Dalam Pelayanan Publik: Yogyakarta, Ombak
- [16] Steers Richard M: Efektivitas Organisasi; Jakarta persecetakan Sapdodadi
- [17] Winardi, J, Teori Organisasi danPengorganisasian: Jakarta Rajawali

