

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI PELAKSANA KETERTIBAN, KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN DI KOTA BANDUNG

Masana Sembiring

Dosen Senior IPDN Jatinangor, Sumedang
Hp.08122422740

The Influence of Organizational Culture and Public Policy Implementation Toward the Organization Implementation Performance of the Orderliness, Cleanliness and the Beauty in Bandung City

Abstract

The main problem of this research is the organization implementation performance of the orderliness, cleanliness and the beauty at Bandung City of local government has not been optimal. It is thought to be caused by the organizational culture and public policy implementation haven't been done very well, based on Regional Regulation Number 11 2005, about implementation of The Orderliness, Cleanliness and The Beauty (K3) in Bandung City.

Method used in this research is a survey method of explanatory type with quantitative approach. The purpose of this research is to analyze and to explain the description of the implementation of organizational culture and public policy implementation and the influence of organizational culture and public policy implementation simultaneously and partially toward the organization implementation performance of K3. The main instrument which is used for data collecting of this research is a questionnaire, while the interview, documentation and observation as a complementary instrument. The data analysis technique used is SEM statistical technique: Smart PLS software approach.

Statistical analysis shows that the influence of organizational culture variable and public policy implementation simultaneously in positively and significantly toward the organization implementation performance of K3 with the percentage of 53.94. It means that other unexamined factors or variables (epsilon) give influence with the percentage of 46.06 which are not studied. Organizational culture variable partially has given positive and significant influence toward organizational performance with percentage of 18.38 which is reflected by the highest coefficient of correlation (loading) characteristic: results orientation (0.890) followed sequentially by the characteristic of: people orientation (0.839), Innovation and risk-taking (0.804), stability (0.800), team orientation (0.790), aggressiveness (0.743) and attention to detail (0,735). Public policy implementation variable partially has given positive and significant influence toward the organization implementation performance with the percentage of 35,56 which is reflected by the highest coefficient of correlation (loading) factor: The Disposition of implementer (0.874), followed sequentially by the factor of: Inter organizational communication and enforcement activities (0.847), Standards and objectives (0.831), Resources (0.786), economic, social and political conditions (0.777) and the Characteristics of the implementing agencies (0,743). The research result also shows that the implementation of organizational culture and public policy implementation in descriptive approach with positive contribution to the organization implementation performance of K3, but that variables have not been done optimally suitable with their variable dimension optimally. On the other hand shows that the correlation between organizational culture and public policy implementation variables are in a strong category.

The Conclusion of this research shows that organizational culture and public policy implementation variables, both simultaneously and partially give influence in positively and significantly toward the implementation organization performance of K3 in Bandung City. The research also shows that the implementation of organizational culture and public policy implementation by descriptive approach are able to increase organizational performance, So it can be interpreted that, if the application of organizational culture and the public policy implementation will be increased, therefore the organization implementation performance of K3 will also rise.

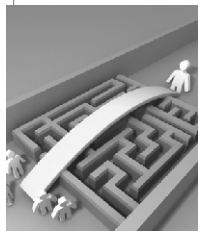
Keywords: Kualitas Pelayanan Publik, Model-Model Alternatif Pelayanan Publik

A. PENDAHULUAN

Mewujudkan fungsi eksekutif sehari-hari adalah birokrasi pemerintah, sehingga peranan birokrasi pemerintah menjadi penting. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Thoha (1992:62), bahwa: Peran birokrasi menjadi mengemuka karena di dalam masyarakat sudah berkembang penguasa-penguasa politik yang telah mendelegasikan urusan-urusan perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pada

birokrasi dan bahkan menggantungkannya pada infrastruktur birokrasi. Oleh karena posisinya yang strategis dan mempunyai keahlian profesional dalam fungsinya, serta mekanisme perencanaan dan pelaksanaan kebijakan erat sekali, maka peranan birokrasi dalam "public policy" sangat menentukan.

Perkembangan administrasi negara dalam praktek di Indonesia, dikenal secara populer dengan istilah aparatur negara. Aparatur negara



dapat berarti lembaga negara dapat pula berarti pejabat negara atau pejabat politis. Walikota selaku Kepala Daerah adalah administrator daerah di daerah dalam arti pejabat politis. Untuk menyelenggarakan tugas Walikota sebagai pejabat politis sehari-hari di daerah, maka Walikota dibantu oleh birokrasi pemerintahan daerah selaku pejabat karier yang biasa disebut organisasi perangkat daerah. Fungsi pemerintahan negara termasuk pemerintahan daerah dimanapun berada, sekurang - kurangnya melakukan fungsi pengaturan, fungsi pelayanan dan fungsi pemberdayaan masyarakat, dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam LAN RI (2004:7) bahwa: Dalam *public governance* peran sektor negara/pemerintah, tetap penting. Tetapi bukan sebagai pemberi layanan barang dan jasa, melainkan berperan sebagai regulator dan fasilitator menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya dunia usaha dan masyarakat. Oleh karena itu paradigma utama dalam *governance* yang baik adalah pemberdayaan masyarakat.

Untuk melaksanakan fungsi pemerintah tersebut, maka harus ada aturan main (*rules of games*) yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku atau secara lebih operasional dapat disamakan dengan kebijakan publik atau kebijakan negara. yang harus dipatuhi oleh semua pihak.

Kenyataan lapangan mengindikasikan bahwa terdapat kecenderungan pengelolaan kawasan perkotaan yang semrawut (tidak tertata dan tidak teratur), yang merupakan masalah perkotaan. Menurut hemat penulis masalah tersebut tidak dapat dibiarkan tanpa kendali pemerintah daerah, karena pemerintah daerah berkewajiban mengatur, melayani dan memberdayakan rakyat di daerah.

Penduduk pendatang yang semakin melimpah ke kota Bandung melebihi kapasitas kota yang tidak sesuai dengan kebutuhan kota, akan berdampak negatif pada masalah-masalah sosial seperti bidang ketertiban, kebersihan dan bidang keindahan. Masalah pertambahan penduduk yang tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan di sektor formal, berdampak pada meningkatnya pedagang sektor informal antara lain: tumbuhnya pasar-pasar kaget/tradisional serta pedagang kaki lima (PKL) seperti tukang tambal ban, service motor dan lainnya di sembarang tempat, kurang terkendalinya pembuangan sampah, kemacetan lalu lintas jalan, para pengemis meningkat, kebakaran meningkat, banjir meluas pada saat

hujan, pencemaran udara dan air dan sebagainya. Keadaan tersebut, mengindikasikan bahwa ada ketidak teraturan dan ketidak tertiban manajemen kota dan pada akhirnya hal-hal tersebut berpengaruh bagi kenyamanan dan ketenangan penduduk yang bertempat tinggal di kota Bandung. Bahkan menurut pengamatan penulis di lapangan bahwa sering terjadi konflik antara Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) yang menjalankan tugas pengawasannya dengan para pedagang kaki lima sebagai pedagang informal yang melanggar ketentuan Perda K3 dan menolak apabila barang dagangannya digusur.

Pengaturan warga negara di kota oleh pemerintah daerah merupakan keharusan sebab jika warga negara diberi kebebasan untuk mengatur dirinya sendiri-sendiri, maka hal tersebut dapat menimbulkan keadaan eksternalitas negatif, yaitu suatu aktivitas pihak tertentu mengganggu pihak lain apakah sebagai produsen atau sebagai konsumen, sehingga keadaan tersebut menimbulkan konflik. Peranan pemerintah daerah kota Bandung selaku *regulator* sangat diperlukan sebagai wasit yang netral, jujur dan adil, dalam rangka mewujudkan visi kota Bandung menjadi kota yang "BERMARTABAT" (Bersih, Makmur, Taat dan Bersahabat).

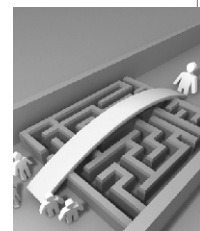
Sehubungan dengan adanya masalah perkotaan tersebut, maka Pemerintah kota Bandung mengeluarkan kebijakan Pemerintah Daerah yaitu Peraturan Daerah (Perda) Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Penyelenggaraan Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan (K3). Menurut pengamatan lapangan penulis, bahwa Perda tersebut telah dilaksanakan, namun hasilnya kurang sesuai dengan harapan, kota Bandung semakin kurang tertib, kurang bersih dan semakin kurang indah, berarti kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung berada dalam keadaan kurang optimal. Organisasi pelaksana K3 meliputi Organisasi Perangkat Daerah, PD Kebersihan, PD Pasar Bermartabat dan Polrestabes kota Bandung, dan organisasi lainnya yang terkait.

Kurang optimalnya kinerja organisasi pelaksana ketertiban, kebersihan dan keindahan (K3) di Kota Bandung, dapat dijelaskan melalui beberapa dimensi kinerja organisasi yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitasnya secara keseluruhan dan hal tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik budaya organisasi dan faktor-faktor implementasi kebijakan publik.

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah dan penyebab pernyataan masalah, dapat dikemukakan pertanyaan-pertanyaan penelitian





(*Problem Questions*) yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik secara simultan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh budaya organisasi secara parsial yang diukur melalui dimensi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung?
3. Berapa besar pengaruh implementasi kebijakan publik secara parsial yang diukur melalui dimensi standar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber daya, komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksanaan, karakteristik badan pelaksana, kondisi ekonomi, sosial dan politik dan sikap implementor terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung?
4. Bagaimana deskripsi pelaksanaan budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik dalam meningkatkan kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung?

2. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini ada dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan teoritis hasil penelitian ini , untuk memperluas wawasan pengetahuan ilmu administrasi publik pada umumnya , khususnya yang terkait dengan budaya organisasi, kebijakan publik dan kinerja organisasi.
2. Kegunaan praktis hasil penelitian ini untuk memberikan masukan bagi Pemerintah Daerah Kota Bandung dalam pengelolaan kebijakan K3, dalam rangka mewujudkan kota Bandung sebagai kota jasa yang bermartabat.

B. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Konseptual

Hidup berkelompok dewasa ini dikenal dengan konsep organisasi atau birokrasi yaitu sistem kerjasama kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi harus digerakkan sehingga timbul konsep administrasi dan konsep manajemen . Administrasi mengeluarkan kebijakan organisasi, selanjutnya manajemen melaksanakan kebijakan tersebut. Organisasi berkembang dalam satu bidang studi yaitu teori organisasi yang salah satu pusat perhatiannya adalah budaya organisasi untuk

keefektifan organisasi baik pada sektor publik, *private* dan sektor sosial. " Inti budaya adalah nilai-nilai. Nilai-nilai itu dipahami dan ditularkan oleh pimpinan ke seluruh anggota organisasi mulai dari unit yang terendah sampai dengan manajemen senior, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

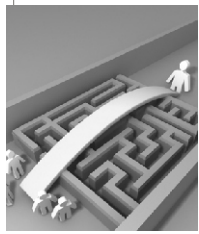
Robbins, (2006: 721), memberikan pengertian bahwa "budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain." Dengan demikian menurut Robbins bahwa budaya organisasi , menyangkut sistem makna/nilai yang dianut bersama , sehingga menjadi budaya dominan, akan tetapi budaya organisasi berkembang menjadi sub budaya yaitu budaya kecil atau sub budaya yang cenderung tumbuh terutama pada organisasi besar. Budaya dominan yang merupakan nilai-nilai inti yang dianut oleh mayoritas anggota organisasi dan sub budaya organisasi haruslah tunduk pada budaya dominan yang berfungsi sebagai variabel independen yang ampuh untuk mempengaruhi perilaku para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing berdasarkan visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

Kebijakan publik berorientasi untuk memenuhi kepentingan publik (masyarakat). Anderson pada Islamy (1984:22) merumuskan bahwa:

"A purpose course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern " yang artinya bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan masalah tertentu.

Van Meter dan Van Horn dalam Syafrri dan Setyoko (2008 : 23) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai *"those actions by public and private, individuals (or groups) that are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy decisions"*. Definisi tersebut bermakna bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta , individu-individu (dan kelompok) yang diarahkan pada pencapaian tujuan/sasaran yang telah ditetapkan.

Van Meter dan Van Horn dalam Syafrri dan Setyoko (2008:31) mengemukakan bahwa "kondisi ekonomi, sosial dan politik dalam masyarakat mempengaruhi implementasi kebijakan publik ". Sehubungan dengan pendapat tersebut dapat dimaknai bahwa implementasi kebijakan publik seharusnya memenuhi prasyarat



kondisi ekonomi, sosial dan politik yang kondusif dalam masyarakat.

Untuk mencapai tujuan, organisasi menetapkan target-target atau sasaran tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja/prestasi kerja/kinerja atau performance.

Mahsum (2009 : 25) mendefinisikan bahwa “kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi” Selanjutnya, Bernardin dan Russel pada Ruky (2006:15) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”

(Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Menurut Mahmudi (2007) bahwa “kinerja organisasi diperoleh dari kinerja individu dan kinerja kelompok”.

Robbins (1998 : 595) memberikan definisi bahwa “*organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Budaya organisasi menurut Robbins mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lainnya . sehingga budaya organisasi tumbuh dan berkembang menjadi keperibadian dan kekuatan organisasi.

Untuk mengukur budaya organisasi, Robbins (1998: 595) selanjutnya mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Innovation and risk taking*
2. *Attention to detail*
3. *Outcome orientation*
4. *People orientation*
5. *Team orientatation*
6. *Aggressiveness*
7. *Stability*

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi berdasarkan pendapat Robbins yaitu : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan.

Van Meter dan Van Horn dalam Syafri dan Setyoko (2008 : 23) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai “*those actions by public and private, individuals (or groups) that are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy*

“*decisions*”. Definisi tersebut bermakna bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta , individu-individu (dan kelompok) yang diarahkan pada pencapaian tujuan/sasaran yang telah ditetapkan. Tindakan-tindakan ini, pada suatu saat berusaha untuk mentransformasikan keputusan-keputusan menjadi pola-pola operasional, serta melanjutkan usaha-usaha tersebut untuk mencapai perubahan, baik yang besar maupun yang kecil, yang diamanatkan oleh keputusan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran kebijakan yang merupakan kinerja organisasi.

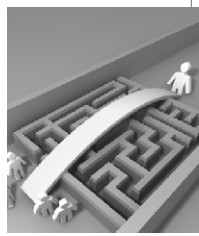
Van Meter dan Van Horn mengemukakan enam faktor yang mempengaruhi variabel implementasi kebijakan publik sebagaimana telah digambarkan pada halaman terdahulu. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn dalam Syafri dan Setyoko (2008:26-27) sebagai berikut:

1. *Standard and objectives*
2. *Resources*
3. *Interorganizational communication and enforcement activities*
4. *Characteristics of the implementing agencies*
5. *Economic, social, and politic conditions*
6. *The disposition of implementer*

Keenam faktor implementasi kebijakan publik tersebut adalah *standard and objectives* (standar dan tujuan kebijakan), *resources* (sumber-sumber daya), *interorganizational communication and enforcement activities* (komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksanaan), *characteristic of implementing agencies* (karakteristik badan pelaksana), *economic, social and politic conditions* (kondisi ekonomi, sosial dan politik) dan *the dispositions of implementer* (sikap implementor).

Untuk memonitor kinerja para pelaksana, maka pihak yang berkompeten perlu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap para bawahannya secara berkesinambungan, agar supaya diperoleh informasi tentang kekuatan dan kelemahan dalam implementasi kebijakan, untuk menjadi masukan dalam pengambilan keputusan/kebijakan yang akan datang. Dwiyanto (2008 : 56) mengatakan bahwa “kinerja birokrasi dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, responsivitas, maupun akuntabilitas... kinerja itu merupakan suatu konsep yang disusun dari berbagai indikator yang sangat bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penggunaannya” Dwiyanto tidak secara tegas mendefinisikan kinerja birokrasi publik , tapi beliau memberikan





dimensi-dimensi kinerja birokrasi publik.

Dimensi-dimensi untuk mengukur kinerja birokrasi publik menurut Dwiyanto (2008 : 50-51) adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas;
- b. Kualitas layanan;
- c. Reponsivitas;
- d. Responsibilitas; dan
- e. Akuntabilitas.

Terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dan Kotter dan Heskett dalam Aartadana (2000).

Hubungan implementasi kebijakan publik dengan kinerja organisasi dapat diterangkan bahwa implementasi kebijakan berdampak pada kinerja kebijakan. Bahwa kinerja implementasi kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat tercapainya standar dan sasaran tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan. Model implementasi kebijakan publik yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn dalam Syafri dan Setiyoso (2008) yang lebih menekankan mekanisme memaksa ketimbang mekanisme pasar yang bersifat *linear* menuju sasaran akhir yaitu kinerja kebijakan.

Hubungan budaya organisasi dengan implementasi kebijakan publik secara simultan dalam mencapai kinerja organisasi dapat ditinjau dari aspek fungsi budaya itu sendiri. Robbins (2006: 725) menyebutkan fungsi budaya sebagai berikut :menetapkan tapal batas, memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang, meningkatkan kemantapan sosial, perekat sosial yang mempersatukan organisasi itu dan budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Persatuan dan kesatuan organisasi dalam implementasi kebijakan publik menentukan keberhasilan dalam merealisasikan program dan kegiatan yang sudah ditetapkan, untuk mencapai kinerja kebijakan. Selain pendapat Robbins tersebut, dikutip pula pendapat Agustino (2006 : 173) yang menyatakan bahwa "faktor penentu penolakan atau penundaan kebijakan adalah adanya kebijakan yang bertentangan dengan sistem nilai yang mengada, tidak adanya kepastian hukum, keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi (yang tidak seide dan seagasan dengan kebijakan) dan ketidak patuhan selektif terhadap hukum".

Selain pendapat penulis diatas, Jenkins dalam

Parsons (1997:461) mengatakan bahwa : *A study of implementation is a study of change: how change occurs, possibly how it may be induced. It is also a study of micro-structure of political life; how organizations outside and inside the political system conduct their affairs and interact with one another; what motivates them to act in the way they do and what might motivate them to act differently.*

Berdasarkan pendapat Parsons tersebut, dapat diterangkan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu proses perubahan dan bagaimana perubahan itu terjadi. Selanjutnya dikatakan oleh Parsons (1997:476) bahwa "*Culture as a model of implementation failure and organizational improvement. The culture model has many exponents*". Jadi kegagalan implementasi kebijakan dan pembaharuan organisasi, karena karakteristik budaya organisasi. Handy dalam Parsons (1997:476) kemudian memberikan argumentasi bahwa: *There are four main types of culture: power, role, task and person. These turn organizations into coherent tribes, with values, private languages, tales and heroes. And strong cultures make for strong organizations which do not suit all times, purposes and individuals. Each can, he argues, be good and effective cultures, but they can lead in effectiveness and failure. Each type of culture has a patron god which symbolizes its cultural values and structure: Power Culture: a web in which decisions are the outcome of power and influence. God: Zeus who rules by impulse and whim; Role Culture: a Greek temple whose culture is one of rationality and function. Bureaucracies have come to typify these cultures. God: Apollo, these god of reason; Task Culture: a net-like culture which is concerned with getting tasks done. It is efficient and adaptive to the demands of consumers. Handy believes it has no patron god; Person Culture: a cluster culture in which individuals predominate over structure and organization. Rarely found, save in communes. God: Dionysus, the god of self-orientated individual.*

Berdasarkan argumentasi Handy tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi yang terkait dengan *power culture, role culture, task culture* dan *person culture* berperan penting atau berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Namun demikian dapat dikemukakan bahwa implementasi kebijakan publik juga mempengaruhi budaya organisasi secara dinamis karena *implementer* kebijakan bersedia beradaptasi dengan lingkungan luar organisasi yang mengalami perubahan.

Orang-orang dalam organisasi publik sebagai *implementer* kebijakan publik, memiliki nilai-nilai bersama, yang secara psikologis menjadi kekuatan organisasi untuk mendorong motivasi seluruh anggota organisasi untuk bersikap, berperilaku dan akhirnya menghasilkan kinerja

individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jadi budaya organisasi adalah kekuatan (*power*) bagi terlaksananya implementasi kebijakan publik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan paradigma kerangka pemikiran penelitian seperti pada Gambar 1.

2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan paradigma kerangka pemikiran penelitian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

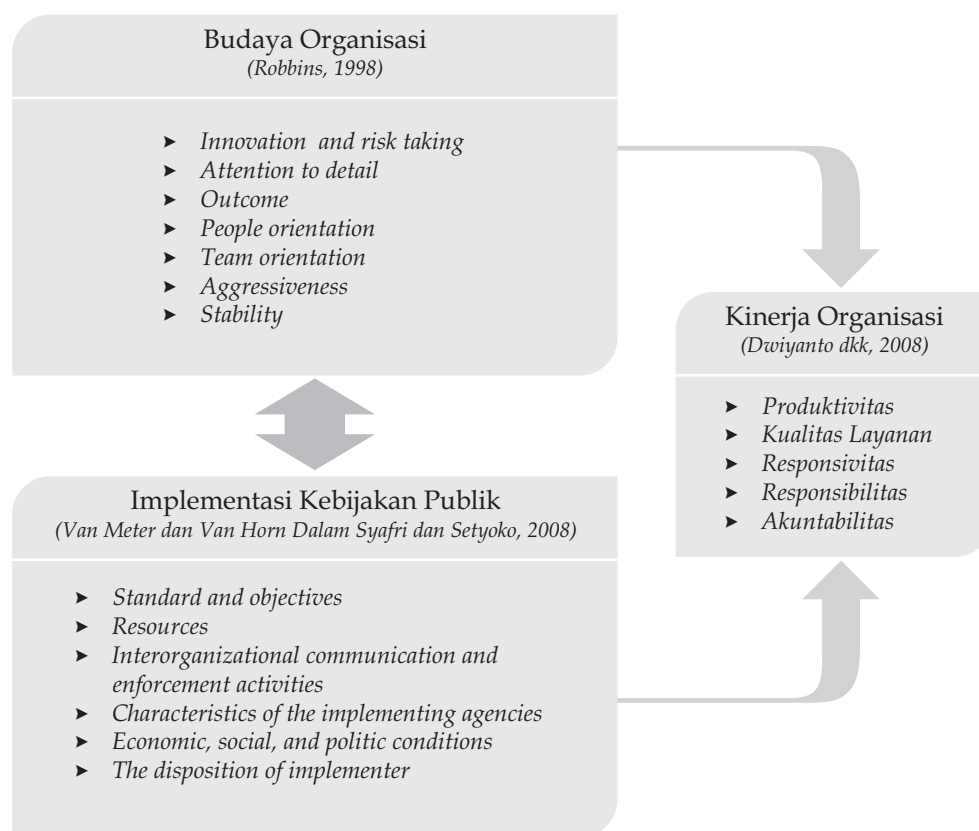
1. Budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung;
2. Budaya organisasi yang diukur melalui karakteristik inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung;
3. Implementasi kebijakan publik yang diukur melalui faktor standar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber daya, komunikasi antar

organisasi dan aktivitas pelaksanaan, karakteristik badan pelaksana, kondisi ekonomi, sosial dan politik dan sikap implementer berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung.

4. Apabila budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik dilaksanakan sesuai dengan karakteristik/faktornya secara optimal, maka kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung meningkat.

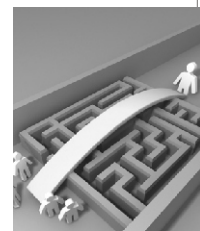
C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survey tipe explanatory (menjelaskan), dengan pendekatan kuantitatif. Kerlinger pada Sugiyono (2002:7), mengemukakan bahwa "penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis" Singarimbun (1982:1) mengatakan bahwa "Penelitian penjelasan menyoroiti hubungan antara variabel-variabel



Gambar 1.
Paradigma Kerangka Pemikiran Penelitian





penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karenanya dinamakan juga penelitian pengujian hipotesa atau *testing research*."

Variabel yang diteliti adalah variabel laten : budaya organisasi, implementasi kebijakan publik sebagai variabel bebas dan kinerja organisasi pelaksana K3 sebagai variabel terikat. Untuk dapat mengukur variabel laten perlu dijabarkan ke karakteristik-karakteristik atau faktor-faktor yang lebih operasional yang terdiri dari 7 karakteristik, 6 faktor dan 5 dimensi, 60 indikator dan 69 item pernyataan.

Populasi penelitian adalah seluruh Organisasi/Lembaga yang terkait tugas pokok dan fungsinya secara langsung dengan penyelenggaraan Perda Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan (K3) di Kota Bandung, yang terdiri dari: Satpol PP (1), Dinas Daerah (7), LTD (2), Kecamatan (8), PD Pasar Bermartabat, PD Kebersihan dan Polrestabes Kota Bandung. Populasi tersebut diberi nama: Organisasi Pelaksana Ketertiban, Kebersihan dan Keindahan disingkat dengan Organisasi Pelaksana K3 di Kota Bandung. Unit analisis adalah organisasi. Sampel penelitian yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* yang terdiri dari pejabat struktural/pimpinan organisasi dan pejabat fungsional, yang berjumlah 84 orang pejabat.

Teknik pengumpulan data yang dinilai relevan dalam penelitian ini adalah: teknik observasi, dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Instrumen utama adalah kuesioner. Teknik analisis data terutama menggunakan SEM pendekatan *Partial Least Square (PLS)/software SmartPLS*.

Pengujian hipotesis teknik SEM pendekatan PLS dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t untuk analisis parsial dan uji F untuk analisis simultan.

Lokasi penelitian ini meliputi lingkungan pemerintahan daerah di Kota Bandung meliputi Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD), Perusahaan Daerah dan Polrestabes yang terkait dengan K3 di Kota Bandung. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juli 2010 sampai dengan bulan Maret 2011.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Data yang diperoleh melalui instrumen angket dari responden, selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian, berdasarkan parameter yang ditentukan pada

bab III. *Goodness of Fit (GOF)* Atas *Outer Model* dan *Inner Model* dibuat untuk melihat kelayakan suatu model. *Outer model* atau model pengukuran menganalisis hubungan di dalam variabel antara variabel atau konstuk dengan karakteristik atau faktornya, sedangkan *Inner model* menganalisis hubungan antar variabel laten.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) dapat ditampilkan secara sekaligus berdasarkan koefisien korelasi ada pada Gambar 2.

Dilihat dari aspek *score mean*, ditemukan rata-rata skor variabel Budaya Organisasi sebesar 3,52 (70,4%) kategori kuat, variabel implementasi kebijakan publik sebesar 3,45 (69%) kategori baik dan variabel kinerja organisasi sebesar 3,28 (65,5%) kategori cukup tinggi.

Berdasarkan uraian/analisis *out put model* yang terdiri dari *outer model* yang berkaitan dengan hubungan antara konstruk/variabel dengan indikatornya maupun *inner model* (model struktural) yang berkaitan dengan hubungan antar variabel laten, telah memenuhi syarat yang ditentukan berdasarkan uji validitas convergent, discriminant, reliabilitas dan uji t. Untuk mengevaluasi inner model dapat juga dilihat dari *Q-square predictive relevance*, yang menunjukkan seberapa baik nilai observasi dan estimasi parameter yang dihasilkan oleh model. Untuk menghitung *Q-Square*, digunakan rumus yang dikemukakan oleh Solimun (2010: 29) sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2)$$

dimana:

Jika $Q^2 > 0$, model memiliki *predictive relevance*

Jika $Q^2 < 0$, model kurang memiliki *predictive relevance*

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1-18,38\%^2)(1-35,56\%^2) \\ &= 1 - (81,62\%)(64,44\%) \\ &= 0,4741 \end{aligned}$$

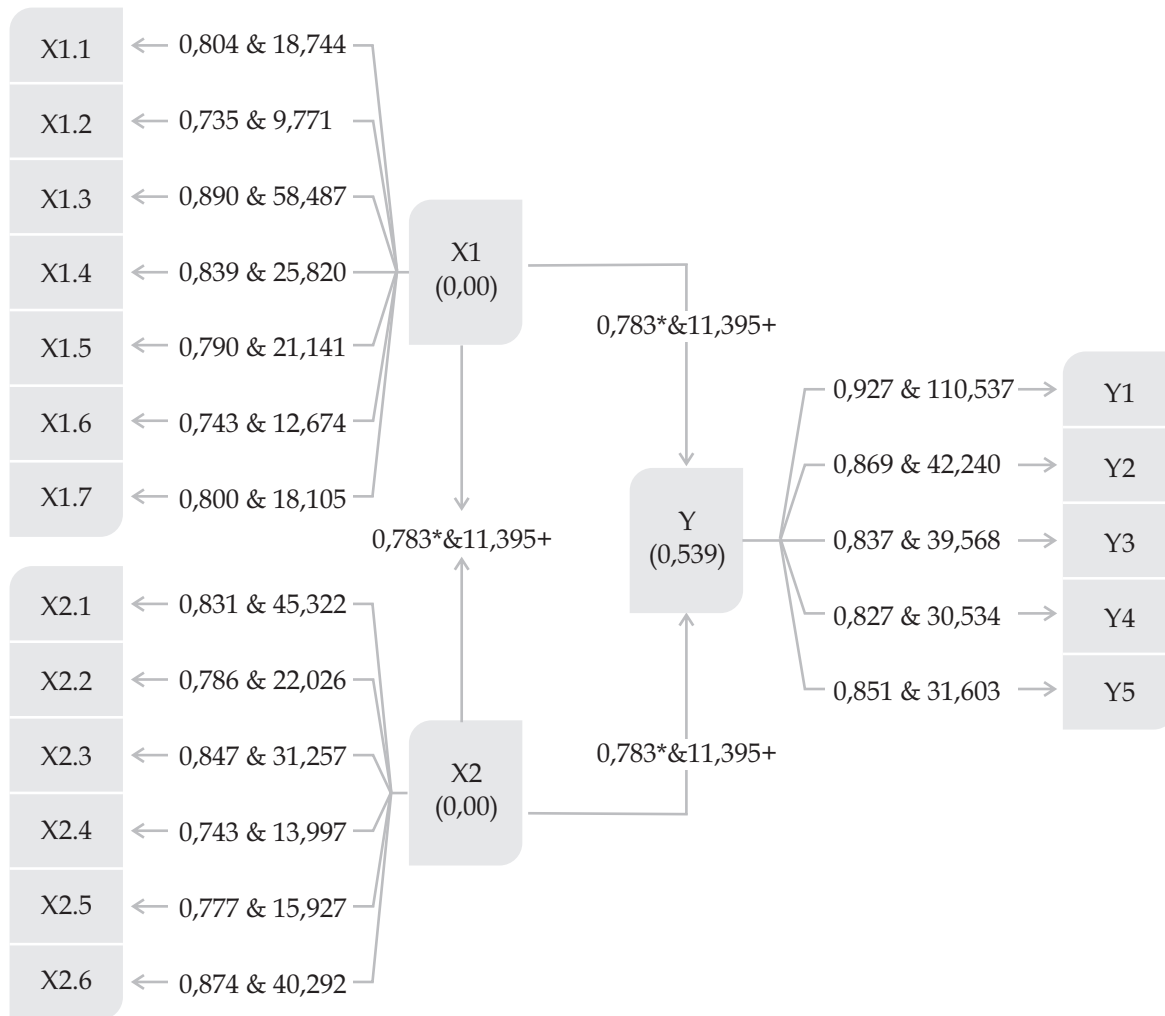
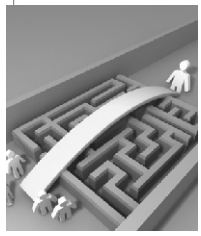
Nilai *predictive-relevance* sebesar $Q^2 = 0,4741$ atau 47,41% sehingga model dikatakan memiliki nilai prediktif yang baik.

Langkah ketujuh PLS yaitu uji hipotesis. Uji hipotesis penelitian dikemukakan berikut ini:

1) Hipotesis Pertama:

"Budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung".

Besar pengaruh simultan dari variabel budaya organisasi (X1) dan Implementasi



Gambar 2.
Output Model (Outer Loading dan Inner Model) Berdasarkan Koefisien Korelasi , dan Uji t

Sumber : Hasil Pengolahan Data , 2010
Keterangan : * = Koefisien korelasi & + = Nilai uji t

Kebijakan Publik (X2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 53,94%; Pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y masih perlu diuji untuk dapat diberlakukan pada populasi, dengan menggunakan tabel F. Ternyata F hitung lebih besar dari pada F tabel. Dengan demikian hipotesis tersebut diterima.

2) Hipotesis Kedua :

“Budaya organisasi yang diukur melalui karakteristik inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung”;

Pengaruh secara parsial mengandung makna yaitu pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel eksogen yang berkenaan. Dalam hal ini, pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja organisasi (Y)

sebesar 18,38%.

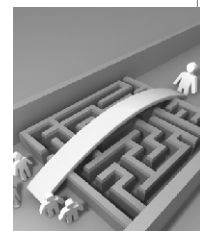
Uji hipotesis secara parsial atau individual dapat menggunakan rumus uji t Schumacker & Lomax, 1996: 44, Kusnedi , 2005: 12 dalam Riduan dan Kuncoro (2008: 117). Ternyata berdasarkan uji t ternyata t hitung lebih besar dari t tabel, berarti hipotesis kedua diterima.

3) Hipotesis Ketiga :

“Implementasi kebijakan publik yang diukur melalui faktor standar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber daya, komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksanaan, karakteristik badan pelaksana, kondisi ekonomi, sosial dan politik dan sikap implementer berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung”.

Pengaruh secara parsial mengandung makna yaitu pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel eksogen yang





bersangkutan. Dalam hal ini dilihat pengaruh implementasi kebijakan publik (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 35,56%. Uji hipotesis secara parsial atau individual dilakukan dengan menggunakan rumus uji t seperti pada hipotesis kedua.

Berdasarkan hasil uji t ternyata t hitung lebih besar dari pada t, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y dan H_0 diterima dan H_a ditolak.

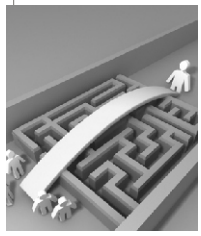
4) Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil uji tiga hipotesis tersebut dan evaluasi model, dapat dikemukakan bahwa masing-masing karakteristik atau faktor mempunyai koefisien korelasi dengan variabel bernilai positif berarti terdapat suatu hubungan linear diantara variabel dan karakteristik/faktornya masing-masing. Demikian pula rata-rata skor ketiga variabel berada dalam kategori cukup kuat/baik/tinggi, yang mana rata-rata skor tertinggi pertama pada variabel budaya organisasi (3,52) atau 70,4%, tertinggi kedua pada variabel implementasi kebijakan publik (3,45) atau 69% dan tertinggi ketiga pada variabel kinerja organisasi (3,28) atau 65,5%, meskipun demikian rata-rata skor semua variabel belum mencapai titik optimal (skor 5 atau 100%), oleh karena itu masih perlu ditingkatkan lagi oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa: hipotesis yang menyatakan bahwa bila budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik dilaksanakan berdasarkan karakteristik atau faktornya masing-masing, maka kinerja organisasi pelaksana K3 (ketertiban, kebersihan dan keindahan) di kota Bandung, meningkat pula, terdukung secara deskriptif dan dapat diterima.

Sehubungan dengan pembahasan tiga hipotesis di atas dan pembahasan secara deskriptif atas ketiga variabel tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa bila budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik dilaksanakan berdasarkan karakteristik dan faktor-faktornya masing-masing, maka kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung meningkat pula, terdukung atau dapat diterima.

Berdasarkan evaluasi model penelitian baik *outer model* maupun *inner model* dan uji hipotesis tersebut dapat disarikan maknanya sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (implementasi kebijakan publik) secara simultan terhadap variabel Y (budaya organisasi) sebesar 53,94%, pengaruh paling besar diberikan oleh variabel Implementasi kebijakan publik (X2) yakni sebesar 35,56% (yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 24,80% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10,76%). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel implementasi kebijakan publik mampu menjelaskan variabel kinerja organisasi sebesar 35,56%. Pengaruh budaya organisasi (X1) memberikan pengaruh sebesar 18,38% (yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 7,62% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10,76%). Hal ini mengandung makna bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja organisasi sebesar 18,38%;
2. Pengaruh variabel epsilon (Faktor-faktor atau variabel lain) sebesar 46,06% terhadap Y yang tidak diteliti, yang ikut mempengaruhi kinerja organisasi;
3. Semua koefisien jalur dan nilai uji t baik dalam outer model maupun pada inner model (termasuk evaluasi GOF) bernilai positif dan memenuhi syarat titik kritis yang ditentukan;
4. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja organisasi (Y) memberikan nilai t hitung (*path*) sebesar 3,351 yang melebihi titik kritis 1,96, yang menunjukkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y;
5. Pengaruh implementasi kebijakan publik (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) memberikan nilai t hitung (*path*) sebesar 5,574 yang melebihi titik kritis 1,96, yang menunjukkan bahwa X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y;
6. Uji hipotesis baik uji F maupun uji t mendukung semua hipotesis yang diajukan atau terbukti dan diterima, berarti kesimpulan penelitian dapat diberlakukan untuk populasi;
7. Semakin kuat budaya organisasi maka kinerja organisasi akan semakin tinggi dan semakin baik implementasi kebijakan publik maka kinerja organisasi semakin tinggi. Budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik saling berhubungan dan saling memperkuat;
8. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan deskripsi pelaksanaan variabel budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik, dapat disimpulkan bahwa bila variabel budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik dilaksanakan secara optimal berdasarkan karakteristik atau faktor masing-masing variabel, maka kinerja organisasi pelaksana K3 (ketertiban, kebersihan dan keindahan) di kota Bandung meningkat pula.



2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pembahasan secara simultan (X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y), dan pembahasan secara parsial (X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y) telah terbukti berdasarkan analisis statistik *Software Smart PLS*. Hal ini bermakna bahwa uji teori atas variabel budaya organisasi, variabel implementasi kebijakan publik yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung.

Pembahasan Deskriptif Tentang Pelaksanaan Budaya Organisasi Dan Implementasi Kebijakan Publik Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Organisasi Pelaksana K3 Di Kota Bandung, dikemukakan berikut ini. Variabel budaya organisasi adalah variabel independen (mempengaruhi) yang bersifat refleksif. Berdasarkan hasil penelitian lapangan terungkap bahwa budaya organisasi di lingkungan pemerintahan kota Bandung telah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan serta situasi dan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal yang dihadapi oleh masing-masing organisasi pelaksana kebijakan K3 (ketertiban, kebersihan dan keindahan) di kota Bandung. Perlunya budaya organisasi dalam setiap organisasi pelaksana K3 di kota Bandung, karena budaya organisasi mencerminkan kebersamaan serta ikatan emosional dari seluruh anggota organisasi untuk bersikap dan bertindak (berperilaku) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Budaya organisasi secara konseptual dibahas dalam tujuh karakteristik yakni: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian.

Selaku pegawai negeri, haruslah mempunyai budaya yang sama yaitu sebagai pelayan masyarakat dimanapun ia ditempatkan, berdasarkan nilai-nilai inti atau dominan yaitu Sumpah dan Janji Pegawai Negeri, Pancasila, UUD 1945, Peraturan Disiplin Pegawai Negeri dan Panca Prasetya Korpri.

Variabel implementasi kebijakan publik adalah variabel independen sifat refleksif. Berdasarkan hasil penelitian lapangan terungkap bahwa implementasi kebijakan publik, telah dilaksanakan sesuai dengan kemampuan serta situasi dan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal yang dihadapi oleh masing-masing organisasi pelaksana kebijakan K3 (ketertiban, kebersihan dan keindahan) di lingkungan pemerintahan daerah kota Bandung. Perlunya implementasi kebijakan publik oleh organisasi pelaksana K3 di kota Bandung, karena

implementasi kebijakan publik termasuk usaha-usaha untuk mewujudkan kebijakan K3 yang telah dirumuskan/diputuskan pada tahun 2005, menjadi kenyataan. Implementasi kebijakan publik secara konseptual dibahas dalam enam faktor yakni: standar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber daya, komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksanaan, karakteristik badan pelaksana, kondisi ekonomi, sosial dan politik dan sikap implementer.

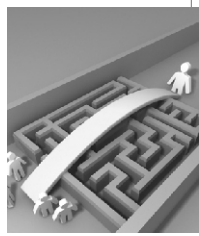
Pelaksanaan variabel budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik secara deskriptif berdasarkan hasil wawancara dengan para pejabat struktural/fungsional sesuai dengan karakteristik, faktor dan dimensinya masing-masing variabel di kota Bandung, mendukung hasil analisis secara statistik. Implementasi kebijakan K3 berdasarkan Perda Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2005 menyangkut banyak pihak terutama pihak Pemda, Pihak Swasta dan Pihak Masyarakat selaku implementer, haruslah terkoordinasi secara terpadu terintegrasi dan konsisten. Dengan demikian maka untuk implementasi kebijakan K3 tersebut secara efektif dan efisien, harus ada kesadaran masyarakat sebagai partisipan dan agen pelaksana/implementer kebijakan memberikan contoh teladan yang baik secara konsisten dan komitmen kuat, untuk mewujudkan kota Bandung yang bermartabat.

Variabel kinerja organisasi pelaksana K3 terdiri dari lima dimensi yakni: produktivitas, responsivitas, kualitas layanan, tanggungjawab dan akuntabilitas. Dimensi kinerja organisasi secara parsial dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sebesar 18,38% dan variabel implementasi kebijakan publik sebesar 35,56% dan sisanya sebesar 46,06% dijelaskan oleh variabel lain (epsilon) yang tidak diteliti.

Berdasarkan *inner model*, tampak bahwa koefisien jalur variabel budaya organisasi lebih kecil pengaruhnya dari pada pengaruh implementasi kebijakan publik terhadap kinerja organisasi. Disamping itu ditemukan juga bahwa antara kedua variabel eksogen (budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik) mempunyai hubungan yang kuat, sehingga kedua variabel eksogen tersebut merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Menurut kajian teori bahwa dalam implementasi kebijakan publik sebaiknya diterapkan budaya organisasi terlebih dahulu, karena budaya organisasi berfungsi sebagai lem atau perekat, agar supaya terwujud kebersamaan, kekompakan, persatuan dan kesatuan diantara organisasi yang terkait, sehingga kinerja organisasi tercapai secara efektif.

Keseluruhan tulisan ini bermakna bahwa





budaya organisasi sebagai power atau keperibadian organisasi yang berfungsi membentuk pola pikir, pola sikap dan selanjutnya mewujudkan kebersamaan serta mendorong perilaku para anggota organisasi di dalam implementasi kebijakan publik, dalam rangka mencapai kinerja kebijakan sebagai kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengkajian dan analisis variabel penelitian ditemukan pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel implementasi kebijakan publik secara simultan terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung sebesar 53,94% dan sisanya sebesar 46,06% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (epsilon). Hal ini bermakna bahwa rendahnya kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung tidak semata-mata ditentukan oleh variabel budaya organisasi dan variabel implementasi kebijakan publik tetapi juga ditentukan oleh karakteristik/faktor/dimensi dari variabel lain yang tidak diteliti.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah penelitian dan hasil pembahasan variabel penelitian pada bab sebelumnya, dengan ini penulis menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan klasifikasi sedang, terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung,
- 2) Budaya organisasi yang diukur melalui karakteristik : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan karakteristik kemantapan secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan klasifikasi sangat kurang terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung.
- 3) Implementasi kebijakan publik yang diukur melalui faktor : standar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber daya, komunikasi antar organisasi dan aktivitas pelaksanaan, karakteristik badan pelaksana, kondisi ekonomi, sosial dan politik dan sikap implementer secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan klasifikasi rendah terhadap kinerja organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung.
- 4) Pelaksanaan budaya organisasi dan implementasi kebijakan publik menurut karakteristik/faktornya secara deskriptif memberikan kontribusi positif terhadap

peningkatan kinerja organisasi pelaksana K3 di kota Bandung, namun belum mencapai titik optimal sesuai dengan harapan.

2. Saran

1) Saran Akademik

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut di atas, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Secara akademik disarankan kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjutan tentang budaya organisasi, implementasi kebijakan publik dan kinerja organisasi atau bidang lainnya yang terkait pada sektor publik (pemerintah), untuk mendapatkan hasil yang lebih obyektif dan lebih lengkap guna pengembangan ilmu administrasi publik.
- b. Disarankan kepada peneliti lain atau pihak yang berkompeten untuk melakukan penelitian atau pengkajian lanjutan secara lebih mendalam terhadap variabel epsilon yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi kinerja organisasi pelaksana K3, guna pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi publik.

2) Saran Praktis

- a. Walikota Bandung melalui para pembantunya, diharapkan mau dan mampu untuk menegakkan sanksi hukuman (*punishment*) secara tegas, kepada setiap pelanggar Perda K3 tanpa pandang bulu, dengan catatan aparat pemerintah di daerah terlebih dahulu memberikan contoh teladan yang baik bagi masyarakat, karena masyarakat masih berorientasi pada budaya paternalistik dan sebaliknya memberikan penghargaan (*rewards*) kepada orang atau badan dalam masyarakat yang mau dan mampu mewujudkan Perda K3 tersebut menjadi kenyataan sesuai harapan semula.
- b. Walikota melalui Kepala Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung diharapkan lebih meningkatkan anggaran belanja organisasi pelaksana K3, karena berdasarkan hasil penelitian sumber daya uang, sarana prasarana dan sumber daya lainnya, kurang memenuhi kebutuhan dalam penyelenggaraan Perda K3 secara efektif dan efisien.
- c. Walikota Bandung melalui seluruh organisasi pelaksana K3 sebagai birokrasi publik, diharapkan dapat merumuskan dan mensosialisasikan budaya organisasi yang tepat, dalam rangka mewujudkan

kebersamaan dan kesatuan guna penyelenggaraan Perda K3 di Kota Bandung.

- d. Disarankan kepada semua organisasi pelaksana K3 di Kota Bandung supaya selalu berkomunikasi dan berkoordinasi melalui forum koordinasi yang dibentuk secara khusus untuk mewujudkan keterpaduan penyelenggaraan Perda K3 .

3) Saran Kebijakan

- a. Walikota Bandung perlu melakukan evaluasi Perda K3 tersebut secara komprehensif dan obyektif, melalui lembaga atau organisasi yang independen, karena peraturan daerah tersebut sudah berumur lebih dari lima tahun, supaya dapat diketahui kekuatan dan kelemahannya, demi pengambilan kebijakan dan strategi yang lebih tepat pada masa yang akan datang.
- b. Walikota Bandung perlu membuat kebijakan yang jelas dan tegas untuk meningkatkan pengawasan prefentive termasuk sosialisasi Perda K3 tersebut, dengan melibatkan kecamatan, kelurahan (RT dan RW) dan organisasi masyarakat (ORMAS) secara intensif, terpadu, persuasif, keteladanan, obyektif, konsisten dan berkesinambungan agar supaya masyarakat kota Bandung merasa bertanggung jawab dan merasa memiliki (*sense of responsibility* dan *sense of belonging*) atas kota Bandung menuju kota Bandung yang bermartabat.
- c. Walikota Bandung perlu membuat kebijakan yang lebih operasional seperti asuransi jiwa, yang dapat memotivasi para implementer kebijakan K3 dalam hal penerapan budaya keagresifan, guna meningkatkan kinerja organisasi terutama implementer kebijakan: Satpol PP di kota Bandung.
- d. Walikota Bandung perlu memberikan kewenangan yang cukup melalui Perda atau peraturan Walikota kepada Satpol PP kota Bandung selaku koordinator dan penegakan Perda khususnya Perda K3, agar lebih mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif.
- e. Walikota Bandung perlu membuat kebijakan tentang penataan ulang para pedagang informal yang kurang tertata dewasa ini, dalam rangka mewujudkan ketertiban, kebersihan dan keindahan dan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Bandung.

REFERENSI

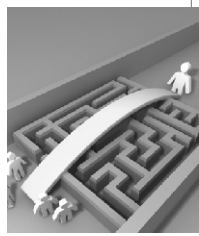
I. Buku

- Agustino, Leo, 2006, *Politik & Kebijakan Publik*, Bandung, AIPI.
- Dwiyanto, Agus dkk, 2008, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Edward III, George, C, 1980, *Implementing Public Policy*, Washington DC.20037, Congressional Quarterly Press.
- Frederickson, George, H, 1997, *The Spirit of Public Administration*, San Fransisco, Jossey-Boss Publishers.
- Ghozali, Imam, 2008, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*, Semarang, Badan Penerbit UNDIP.
- Islamy, M. Irfan, 1994, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Jogiyanto, H.M. , 2009, *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square)*, Untuk Penelitian Empiris, Yogyakarta, BPFE.
- _____ 2004, *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Jakarta, CV. Raga Meulaba.
- Mahmudi, 2007, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta, UPPSTIM YPKN.
- Mahsum, Mohamad, 2009, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta, BPFE.
- Parsons Wayne, 1997, *Public Policy, An Introduction to the theory and practice of policy analysis*, Cheltenham, UK Lyme, US. Edward Elgar Publishing Inc.
- Quade, E.S, 1975, *Analysis for Public Decisions*, New York, American Elsevier, Publishing Company. Inc.
- Riduwan dan Kuncoro, 2008, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung, Alfabeta.
- Robbins P. Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____ , 1998 , *Organization Behavior*, Eight Edition, New Jersey 07458, Prentice-Hall International.
- Ruky, Achmad, S, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, Percetakan PT SUN.
- Singarimbun dan Effendi, 1982, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Syafri, Wirman, H, dan Setyoko, Israwan, P, 2008, *Implementasi Kebijakan Publik dan Etika Profesi Pamong Praja*, Jatinangor, Alqaprint.
- _____ , 1992, *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, Jakarta, CV. Rajawali.
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Sofyan, dan Kurniawan, Heri, 2009, *Structural Equation Modeling*, Jakarta, Salemba Infotek.

II. Dokumen

- Alamsyah, Kamal, H, 2009. *Reformasi Administrasi Publik Indonesia*, Program Magister dan Doktor Ilmu Administrasi Publik, Bandung, UNPAS.





- Solimun, 2010, *Penguatan Penelitian Konfirmatori: Aplikasi Analisis Partial Least Square (PLS)*, Malang, Universitas Brawijaya.
- Turmuzdi, Didi, M, H. 2006, *Kearifan Budaya dan Politik Sunda*, Bandung, Lemlit UNPAS.
- Pusat Kajian dan Diklat Aparatur I LAN Bandung, 2002, Bandung, Kajian Kebijakan Pembangunan.
- Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2004 Tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja.
- Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010, Tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
- Peraturan Daerah Kota Bandung No. 12 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung.
- Peraturan Daerah Kota Bandung No. 3 Tahun 1995 tentang Penyelenggaraan K3.
- Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2005, Tentang Perubahan atas Perda No. 03 Tahun 2005 Tentang Penyelenggaraan K3.
- Keputusan Wali Kota Bandung No. 511.23/Kep/322-/Huk - 2001 Tahun 2001 Tentang Lokasi Bebas dari Kegiatan PKL.

