

ANALISIS BUDAYA KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEBERSIHAN DINAS PASAR DAN PENATAAN PEDAGANG KAKI LIMA (PKL) KOTA SAMARINDA*

Herliany

Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda
Jl. Sentosa Dalam No. 1 Samarinda, Telp. (0541) 741328

Analysis of Personnel Work Culture at the Cleanliness Division of Market and Street Vendor Samarinda City Office

This research intends to investigate the work culture, constraints, and efforts to overcome constraints of personnel work culture at the Cleanliness Division of Market and Street Vendor Samarinda City Office. It is a descriptive, quantitative research. The research variable is the personnel work performance which comprises two indicators: attitude toward jobs and attitude toward work hours. The population is 30 people and 28 of them become the samples of this research. The data are gathered through literature study and field research by means of questionnaire, interview and direct observation. The data are then analyzed through importance-performance analysis.

The research result shows that 95,42% respondents consider work culture "very important" and 75,37% respondents appraise it in "good category". Based on this result, the writer recommends that: (a) two-way communication between the leaders and staff should always be conducted and the meetings among units / sub-units should be optimized; (b) leaders should send their staff to trainings or workshop related to cleanliness services; and (c) leaders should regularly evaluate the work culture effectiveness and efficiency.

Keywords: work culture, performance, evaluation.

A. LATAR BELAKANG

Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima (PKL) Kota Samarinda, merupakan instansi/lembaga pemerintah yang mempunyai fungsi dan tugas pokok melaksanakan kewenangan di bidang pengelolaan, pengembangan, perencanaan dan perumusan kebijakan teknis perpasaran dan penataan pedagang kaki lima dalam wilayah kota Samarinda. Adapun visinya adalah "Pasar dan Pedagang Kaki Lima yang Nyaman dan Berwawasan Lingkungan dan Masyarakat Samarinda Sejahtera dan Beriman Dalam Kebersamaan serta Berwawasan Lingkungan Dengan Didukung Sumber Daya Manusia yang Berkualitas pada Tahun 2010". Sedangkan misinya adalah meningkatkan kualitas SDM Aparatur, pelayanan masyarakat, kebersamaan aparatur pemerintah, swasta dan masyarakat, memelihara dan meningkatkan kebersihan dan keamanan pasar, serta meningkatkan kontribusi pendapatan pasar bagi pendapatan asli daerah (PAD).

Untuk mewujudkan visi dan misi, Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda telah mempersiapkan berbagai proses pembentukan sikap dan perilaku, yang merupakan dimensi dalam budaya kerja, yang diarahkan kepada terciptanya aparatur yang profesional, bermoral dan bertanggungjawab yang memiliki persepsi yang tepat terhadap pekerjaan. Dengan budaya kerja diharapkan agar sikap dan perilaku yang tumbuh dan

* ditulis di bawah bimbingan Ir. Ely Sufianti, MA. dan Rahmat, S.Pd, MA

ikhlas dilaksanakan secara sadar dalam mengikuti berbagai ketentuan, peraturan, hukum, norma, etika dan moral yang bersifat mengatur kehidupan antar pribadi dan antar kelompok, masyarakat. Karena bekerja merupakan ibadah, maka bekerja merupakan panggilan untuk melaksanakan tugas mulia, agar menjadi orang pilihan yang unggul, berprestasi dalam mengaktualisasikan jati dirinya.

Namun demikian, berdasarkan pengamatan awal, nampaknya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan belum optimal. Hal tersebut diduga disebabkan lemahnya komitmen pimpinan dan pegawai terhadap budaya kerja. Dampak dari hal tersebut adalah pelayanan prima terhadap masyarakat belum tercapai dengan baik.

Beberapa fenomena yang berkaitan dengan hal tersebut diantaranya:

1. Disiplin pegawai masih rendah

Hal ini terlihat dari data yang ada dimana bahwa rata-rata pegawai datang terlambat dan pulang lebih cepat, serta tanpa keterangan tiap bulannya, yaitu: pada bulan Juli 2007 sebanyak 14 orang pegawai, Agustus 2007 sebanyak 6 orang pegawai, September 2007 sebanyak 10 orang pegawai, Oktober 2007 sebanyak 8 orang pegawai, November 2007 sebanyak 9 orang pegawai, dan bulan Desember 2007 sebanyak 13 orang pegawai.

2. Prestasi kerja relatif kurang baik

Hal ini menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai masih belum optimal. Misalnya disiplin kerja, kreativitas, semangat, motivasi, dan gairah kerja pegawai belum terlihat ada peningkatan (tidak tepat waktu).

3. Tanggung jawab pegawai rendah

Hal ini ditandai bahwa masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta tingkat ketelitian dan kecermatan belum optimal.

4. Loyalitas relatif rendah

Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang hanya bekerja dengan sungguh-sungguh apabila ada perintah dan diawasi oleh atasan.

Bertitik tolak dari beberapa fenomena tersebut dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: Budaya kerja pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar Kota Samarinda belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

B. LANDASAN TEORITIS

Dalam rangka memberikan pemahaman mengenai variabel yang diteliti, berikut penulis sajikan beberapa teori yang kemudian akan dijadikan pisau analisis dalam bagian pembahasan.

1. Pengertian Budaya

Secara harfiah, pengertian "budaya" berasal dari bahasa Sanskerta "budhdhayaj" (bentuk jamak dari budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental). Budi Daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal *culture* (bahasa Latin-*colere*) yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (pertanian) yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (*value*), karsa (*creative*) dan karya-karyanya (*performance*). Koentjaraningrat (LAN, 2004: 8) mengartikan: "Budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar".

Dari uraian pengertian budaya tersebut, terkandung makna sebagai berikut: (1) adanya pola nilai, sikap tingkah laku (termasuk bahasa), hasil karsa dan karya (termasuk segala

instrumennya, sistem kerja, dan teknologi); (2) budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku; (3) budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan tertentu, dan (4) dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan non-sosial.

2. Pengertian Budaya Kerja

Sebelum beranjak ke dalam definisi budaya kerja, penulis akan menjelaskan terlebih dahulu tentang pengertian budaya organisasi. Menurut Newstrom dan Davis (Mangkunegara, 2005: 60), budaya organisasi adalah sebagai berikut: *"Organizational culture is the set assumptions, belief, values, and norm that is shared among its members"*. Sedangkan Schermerhorn dan Hunt (1991: 340) mengemukakan: *"Organizational is the system of shared belief and values that develops within an organization and guides the behavior of its members"*. Sementara itu, Schein (Atmosoeparto, 2000: 67) berpendapat:

An organization's culture is a pattern of basic assumptions invented, discovered or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (Udaya, 2002: 479) sebagai berikut:

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai sistem yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan di tempat itu, dan asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.

Budaya kerja berkaitan erat dengan budaya perusahaan, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Sebagaimana disimpulkan oleh Atmosoeparto (2000: 70) sebagai berikut: *"Budaya perusahaan merupakan pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi/perusahaan termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya"*.

Budaya kerja itu tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua SDM dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja merupakan kawah candradimuka untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat.

Dalam kaitannya dengan budaya kerja, Supriyadi & Triguno (2006: 8) menyatakan sebagai berikut:

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai *"kerja"* atau *"bekerja"*.

Sedangkan menurut Paramita (Supriyadi & Triguno, 2006: 10), budaya kerja dapat dibagi menjadi:

Pertama, sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Kedua, perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Sedangkan menurut LAN (2004: 12) arti dan makna budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama, budaya kerja aparatur negara dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kedua, budaya kerja merupakan pola tingkah laku dan nilai-nilai yang disepakati karyawan dalam bekerja, misalnya perilaku dalam menjalankan tugas, karier, promosi, *reward* dan sebagainya. Ketiga, budaya kerja berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap "kerja". Budaya kerja aparatur negara secara sederhana dapat didefinisikan sebagai "cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakini, serta memiliki semangat yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkan dalam bentuk kerja prestatif.

Dalam budaya kerja diperlukan prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban, dengan menekankan bahwa perolehan hak hanya mungkin apabila kewajiban terhadap aparat dilaksanakan secara baik dan konsekuen. Mengenai hak pegawai, LAN (2004: 13) menjelaskan sebagai berikut:

(a) Memberikan imbalan yang adil, wajar dan setara dengan yang diberikan di perusahaan swasta bukan hanya dalam bentuk upah dan gaji, akan tetapi juga berbagai tunjangan, fasilitas, dan perangsang yang bersifat materi dan non materi; (b) Menempatkan karyawan pada jabatan dan tugas pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, bakat, minat, dan kemampuan yang bersangkutan; (c) Melakukan penilaian kinerja berdasarkan kriteria yang obyektif dan rasional; (d) Membantu para karyawan merencanakan dan mengembangkan kariernya; dan (e) Memperkaya kekayaan para aparat (*job enrichment*) melalui otonomi, diskresi, pemberdayaan dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan kewajiban pegawai, LAN (2004: 13) menjelaskan sebagai berikut:

(1) Bekerja dengan kapasitas optimal; (2) Menghindari perilaku yang negatif atau disfungsi yang dapat mengakibatkan terganggunya jalan roda organisasi; (3) Membuat komitmen demi keberhasilan organisasi; (4) menunjukkan loyalitas kepada atasan, rekan sejawat, dan bagi mereka yang menduduki jabatan manajemen berkewajiban mengembangkan kualitas bawahannya secara adil; (5) Tidak mengajukan berbagai tuntutan yang tidak rasional; (6) Menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan komitmen kepada organisasi; (8) Menampilkan perilaku yang bersifat fungsional, berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab.

Budaya kerja merupakan instrumen untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat dan kualitas atau mutu suatu produk (jasa atau barang). Dengan demikian cara kerja dan SDM harus

dapat diukur dan merupakan kesepakatan bersama.

3. Unsur Nilai dalam Budaya Kerja

Dalam keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002, disebutkan nilai-nilai dasar budaya kerja terdiri dari 34 unsur nilai atau 17 pasang nilai yang dapat dikembangkan oleh setiap aparatur negara sehingga antara nilai-nilai yang diyakini dan kerja sebagai bentuk aktualisasi keyakinan tersebut, akan menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja, yaitu sebagai berikut:

(1) Komitmen dan konsisten (terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, dalam pelaksanaan kebijakan Negara serta peraturan perundang-undangan yang berlaku; (2) Wewenang dan tanggungjawab; (3) Keikhlasan dan kejujuran; (4) Integritas dan profesionalisme; (5) Kreativitas dan kepekaan/ sensitivitas (terhadap lingkungan tugas); (6) Kepemimpinan dan keteladanan; (7) Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja; (8) Ketepatan/ keakurasian dan kecepatan; (9) Rasionalitas dan kecerdasan emosi; (10) Keteguhan dan ketegasan; (11) Disiplin dan keteraturan bekerja; (12) Keberanian dan kearifan (dalam mengambil keputusan dan mengatasi konflik); (13) Dedikasi dan loyalitas; (14) Semangat dan motivasi; (15) Ketekunan dan kesabaran; (16) Keadilan dan keterbukaan; dan (17) Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan, terutama metode analisis dan pengambilan keputusan, keahlian/ keterampilan manajerial, teknis, hukum, administrasi, keterampilan sosial dan komunikasi.

Sementara itu, Supriyadi & Triguno (2006: 11) mengatakan : “Unsur dasar budaya kerja adalah mata rantai proses, dimana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaan lainnya”.

Sejalan dengan pendapat tersebut tujuan fundamental budaya kerja yaitu untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Cara memasukkan gagasan budaya kerja ke dalam manajemen merupakan suatu tantangan yang cukup serius untuk ditelaah secara mendalam, karena menyangkut berbagai hal yang perlu diketahui oleh semua SDM yang terlibat dalam program seperti visi, misi, strategi, nilai-nilai, asas-asas, pedoman, alasan yang kuat, maksud dan tujuan, falsafah, kepercayaan dan pernyataan aspirasi.

Hal-hal yang menjadi perhatian dalam memasukkan gagasan budaya kerja ke dalam manajemen. Supriyadi & Triguno (2001: 25) sebagai berikut:

Pertama, alasan yang kuat terhadap program budaya kerja sehingga merupakan kekuatan pendorong agar program dapat dilaksanakan dengan baik dan mendapat dukungan dari semua pihak, yaitu diperlukan dialog dengan pihak-pihak yang berkepentingan untuk menganalisis tantangan manajemen baik eksternal maupun internal, biarkan muncul kritik dan saran yang membangun. Kedua, visi yang menggambarkan maksud dan tujuan organisasi yang seharusnya dilakukan dan menjadi kerangka kerja dalam pengambilan keputusan yang memberikan arah pada proses kerja. Ketiga, tujuan yang akan dicapai, harus bisa diukur melalui target organisasi. Keempat strategi untuk mencapai tujuan.

4. Prinsip dan Tujuan Budaya Kerja

Prinsip adalah sebuah pernyataan fundamental atau kebenaran yang menjadi pedoman ke arah pemikiran atau tindakan. Sebagaimana Keputusan Kementerian PAN No. 25/KEP/ M/ PAN/ 4/ 2002, budaya kerja pada prinsipnya: “dilaksanakan dalam rangka

membangun dan membudayakan SDM secara optimal” Dan dalam rangka membangun budaya kerja aparatur, antara lain:

Pertama, pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur negara mengikuti mekanisme kewenangan dan tanggungjawab dalam pembinaan kepegawaian yang berlaku pada instansi lembaga pemerintahan. Kedua, menetapkan nilai-nilai budaya kerja aparatur negara pada setiap proses aktivitas dan fungsi manajemen penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan negara, dan pelayanan masyarakat. Ketiga, membangun dan melaksanakan komitmen bersama untuk menerapkan nilai-nilai budaya kerja aparatur negara pada seluruh unsur anggota organisasi. Keempat, mengembangkan pola kerja, sikap, dan perilaku yang berdasarkan kepada peningkatan kinerja dan pelayanan masyarakat berdasarkan nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara. Kelima, menjaga dan menegakkan penerapan nilai-nilai budaya kerja aparatur negara secara konsisten, terus menerus dan menjadikannya contoh dalam sikap perilaku keteladanan pada setiap individu aparatur yang dimulai dari dirinya sendiri. Keenam, penerapan budaya kerja aparatur negara menggunakan metode edukatif, persuasif-pragmatis, kuratif, dan represif. Ketujuh, melakukan pemantauan, pengawasan dan evaluasi perkembangan pelaksanaan pengembangan budaya kerja aparatur negara secara periodik dan berkelanjutan

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat budaya kerja menurut Supriyadi & Triguno (2006: 11) antara lain sebagai berikut:

Pertama, menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik. Kedua, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki. Ketiga, cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain). Keempat, mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

Di samping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain.

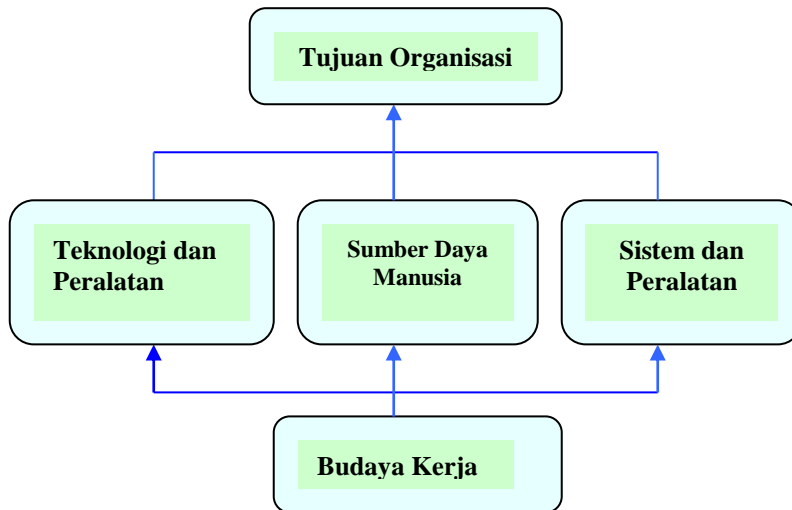
Selanjutnya Wolseley dan Campbell (Supriyadi & Triguno (2001: 11) menyatakan sebagai berikut:

Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi seteliti mungkin dan seobyektif mungkin. Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metoda ilmu pengetahuan, dibandingkan oleh pemikiran yang kritis kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan. Orang yang terdidik melalui kelompok budaya kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spritual maupun standar-standar etika yang fundamental untuk menyasrakan kepribadian dan moral karakternya. Orang yang terdidik dalam kelompok budaya kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya, demikian pula dalam hal berproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Orang yang terlatih dengan kelompok budaya kerja akan memahami dan menghargai

lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada. Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya. Penuh tanggung jawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya serta, memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin.

5. Dampak Pembentukan Budaya Kerja

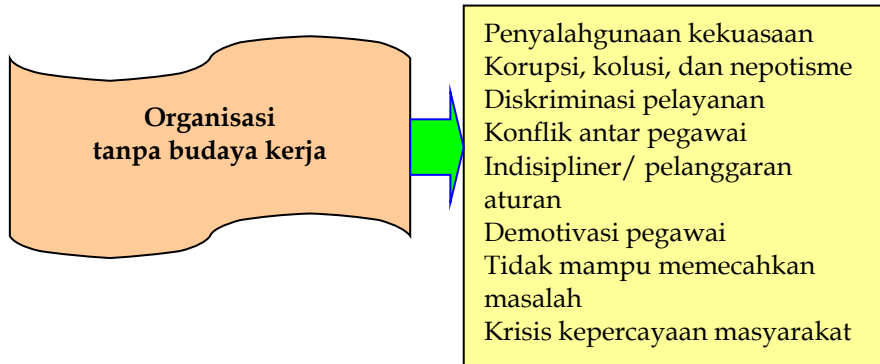
Dampak dari pembentukan budaya kerja terhadap pegawai dan komponen organisasi lainnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dapat dilihat pada gambar 1.



GAMBAR 1
KEDUDUKAN MANUSIA DAN BUDAYA KERJA DALAM ORGANISASI
 Sumber: LAN (2006: 28)

Dari gambar 1 dapat dijelaskan bahwa dalam konteks organisasi pelayanan publik, budaya kerja dapat diartikan sebagai sistem perilaku dan kebiasaan yang dilakukan oleh lembaga dan SDM pemberi pelayanan kepada masyarakat penerima pelayanan. Sementara itu, menurut Osborne dan Plastrik (1997: 252-253) budaya kerja adalah: "...seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis, yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi".

Budaya kerja dapat berupa fisik seperti rutinitas pegawai, tata cara pelayanan, kebiasaan atau ritual kerja, dan non-fisik misalnya keyakinan, harapan, gagasan, atau inpiian pegawai. Budaya kerja dapat diibaratkan seperti pupuk yang menyuburkan organisasi penyelenggara pelayanan untuk menghasilkan buah yang bermanfaat bagi publik. Organisasi pelayanan yang digerakkan tanpa budaya kerja yang kondusif akan menghadapi krisis sikap, perilaku, tindakan, kebiasaan dan kepercayaan SDM pemberi pelayanan, yang selanjutnya berdampak pada keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan seperti terlihat pada gambar 2.

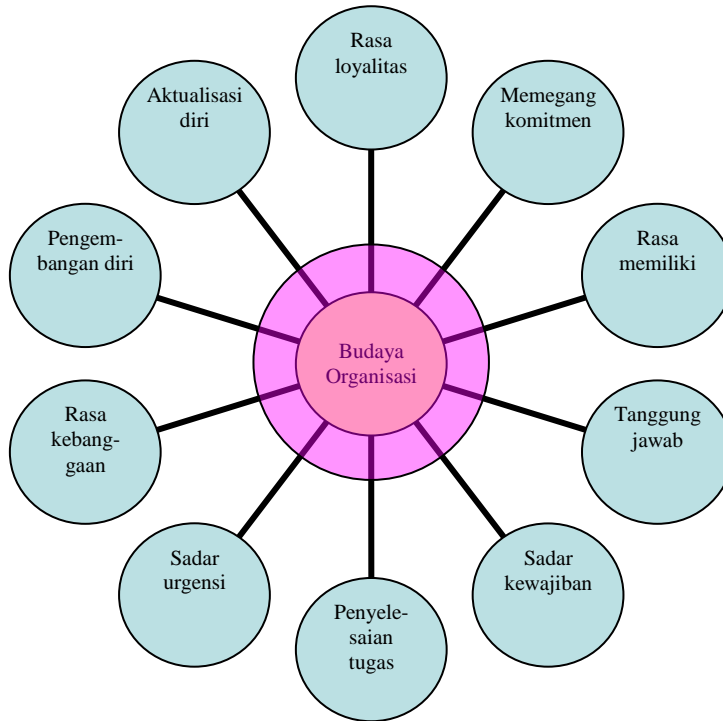


GAMBAR 2
DAMPAK ORGANISASI TANPA BUDAYA KERJA

Sumber : LAN (2006: 29)

Seperti terlihat pada gambar 2, organisasi pemberi pelayanan yang tidak memiliki budaya kerja akan mengalami berbagai krisis, baik yang dilakukan pimpinan (penyalahgunaan kekuasaan, korupsi, kolusi, dan nepotisme, diskriminasi pelayanan) maupun pegawai (konflik antar pegawai, pelanggaran aturan, demotivasi) dan berdampak pada ketidakmampuan organisasi memecahkan permasalahan pelayanan. Akhirnya timbul ketidakpercayaan masyarakat yang berakibat pada hilangnya kredibilitas organisasi. Sebaliknya jika budaya kerja yang sesuai dapat ditanamkan, dikembangkan, dan dimiliki oleh setiap pegawai, seluruh komponen organisasi akan mencapai keberhasilan. Kebiasaan baru dan penanaman nilai-nilai positif dalam organisasi ini akan dapat mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan penuh komitmen dan kebersamaan. Refleksi yang terpancar dari kemurnian budaya kerja akan mampu menghindarkan kebiasaan negatif, dan mendorong organisasi bergerak lancar mencapai tujuannya. Pembentukan kebiasaan dan pelaksanaan kerja yang baik akan membawa budaya prima dalam pelayanan yang diberikan organisasi.

Budaya kerja yang mendorong ke arah keberhasilan organisasi ini dikenal sebagai budaya organisasi (*corporate culture*). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk kebiasaan, perlakuan dan tindakan yang bertujuan untuk membangkitkan perasaan dan dorongan emosional tertentu dari para pegawai terhadap organisasi. Tanpa terasa, para pegawai akan terpengaruh oleh sifat-sifat positif yang timbul karena kondisi positif yang timbul dari penerapan budaya organisasi yang berhasil.



GAMBAR 3
DAMPAK BUDAYA KERJA PADA PEGAWAI
 Sumber : LAN (2006: 30)

Dari gambar 3 dapat dijelaskan bahwa dalam ilustrasi di atas, jelas terlihat bahwa budaya organisasi (*corporate culture*) yang sesuai paling tidak akan membentuk sepuluh sikap positif pegawai, sebagai berikut: pertama, rasa loyalitas (*sense of loyalty*). Kondisi organisasi yang kondusif karena budaya kerja yang sesuai akan berdampak pada meningkatnya motivasi seluruh pegawai untuk bekerja lebih baik. Lingkungan positif yang terbentuk karena kondisi ini selanjutnya akan dapat pula meningkatkan loyalitas mereka kepada organisasi. Kedua, memegang komitmen (*sense of commitment*). Kondusifitas yang terbentuk membuat semua pegawai akan berorientasi pada komitmen, apalagi kalau pimpinan organisasi membuatnya bersama-sama dan selalu konsisten pada komitmen yang ditetapkan. Ketiga, rasa memiliki (*sense of belonging*). Kebersamaan yang ditumbuhkan dalam organisasi berpengaruh terhadap rasa kepemilikan pegawai terhadap organisasi. Apalagi jika pimpinan mampu mengembangkan ide-ide yang dapat menumbuhkan perasaan ini. Keempat, rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*). Perasaan ini terutama dapat ditumbuhkan melalui pendekatan pemberdayaan (*empowerment*), yang berorientasi pada nilai kepercayaan (*trust*) dari pimpinan kepada pegawai, berdasarkan kemampuan dan kemauan yang dimiliki. Kelima, sadar kewajiban (*sense of obligation*). Kepercayaan yang ditumbuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai untuk mengambil keputusan akan berdampak positif terhadap mereka, sehingga tanggung jawab yang dipikul secara rela akan dianggap kewajiban. Keenam, sadar penyelesaian tugas (*sense of accomplishment*). Iklim kebersamaan dan pemberdayaan yang dikembangkan dalam organisasi akan membuat pegawai bekerja sampai tuntas, bahkan

tanpa diingatkan dan. diburu-buru, karena sudah menjadi milik dan tanggung jawab mereka. Ketujuh, sadar urgensi (*sense of urgency*). Budaya kerja positif yang dikembangkan tersebut di atas membuat mereka menyadari arti urgensi suatu tugas atau pekerjaan atau lainnya, dan dengan suka rela mereka akan menyelesaikan setiap masalah organisasi. Kedelapan, rasa kebanggaan (*sense of pride*). Budaya yang terbentuk pun akan membuat para pegawai bangga terhadap organisasinya, terutama karena organisasi mereka memiliki spesifikasi *corporate culture* yang berbeda dengan organisasi lain. Kesembilan, pengembangan diri (*sense of self-fulfilment*). Kesadaran yang tumbuh pada diri pegawai terhadap tugas, pekerjaan dan permasalahan organisasi, secara bertahap akan menumbuhkan keinginan mereka untuk terus mengembangkan diri. Kesepuluh, aktualisasi diri (*sense of self-actualization*). Kesadaran yang tumbuh pada diri pegawai dalam mengembangkan potensi bakatnya, sehingga mempunyai prestasi yang dapat dibanggakan.

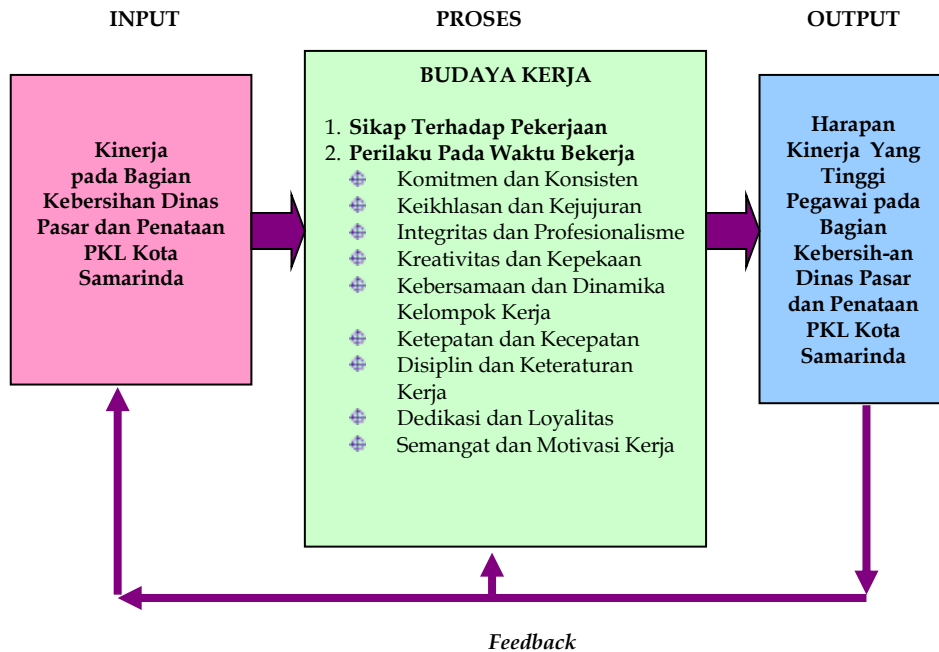
Kebiasaan lain yang perlu dikembangkan dalam organisasi penyelenggara pelayanan publik adalah budaya mengutamakan kepentingan masyarakat. Dalam organisasi pelayanan publik, beberapa kebiasaan yang perlu dirubah dalam upaya mengembangkan budaya organisasi yang sehat, antara lain, membuat keputusan secara bersama, sikap empati terhadap pegawai, komunikasi dua arah, dan sebagainya.

6. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan beberapa landasan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan beberapa unsur yang terkandung dalam variabel budaya kerja yang dilihat dari dimensi input, proses, dan output. Dalam kaitannya dengan input, dibahas beberapa aspek yaitu kinerja yang ada, kurangnya kesadaran dan komitmen untuk melaksanakan budaya kerja.

Kemudian dalam kaitannya dengan proses, dibahas dia hal yaitu sikap dan perilaku. Sikap yaitu persepsi pegawai terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Sedangkan perilaku adalah aspek-aspek yang berkaitan pegawai pada saat bekerja yang diukur melalui komitmen dan konsisten, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, kreativitas dan kepekaan, kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, ketepatan dan kecepatan, disiplin dan keteraturan bekerja, dedikasi dan loyalitas, dan semangat dan motivasi.

Sedangkan dalam kaitannya dengan proses dibahas harapan akan kinerja yang tinggi yang dapat memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun organisasi. Dalam bentuk model dapat dilihat pada gambar 4.



GAMBAR 4
MODEL PENELITIAN
ANALISI BUDAYA KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEBERSIHAN
DINAS PASAR DAN PENATAAN PKL KOTA SAMARINDA

Sumber : Diolah sendiri

Berdasarkan landasan teori dan model penelitian di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah: (1) Bagaimana budaya kerja pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda? (2) Bagaimana hambatan yang dihadapi dalam budaya kerja pegawai pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda? Dan (3) Bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan budaya kerja pegawai pada bagian Kebersihan Dinas pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda?

C. METODE

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Singarimbun (1998: 4), menyatakan: "Penelitian statistik deskriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu". Pendekatan ini juga bertujuan untuk mengkaji kondisi sebelumnya agar data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat diungkapkan dengan melibatkan data masa lampau (kegiatan yang telah dilaksanakan). Hal ini sejalan dengan pendapat Nazir (1998: 63) bahwa metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Senada dengan paparan tersebut Surakhmad (1990: 139) menjelaskan: "Ciri-ciri metode deskriptif adalah memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada sekarang (aktual), dan data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan, dan kemudian dianalisis".

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan, menguraikan atau melukiskan

keadaan yang sedang berlangsung berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, kemudian dianalisa berdasarkan teori yang ada. Melalui metode deskriptif ini penulis bermaksud memberikan gambaran secara sistematis dengan jalan meneliti, mengumpulkan, menyusun dan menganalisa data atau masalah yang sedang diteliti yang menyangkut budaya kerja pegawai pada bagian kebersihan dan penataan PKL Kota Samarinda.

Populasi dalam penelitian ini adalah unsur pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda sebanyak 30 orang. Mengingat jumlahnya relatif sedikit, maka semua anggot apopulasi diperlakukan sebagai obyek penelitian. Dengan demikian sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik studi literatur, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Studi literatur merupakan kegiatan untuk memperdalam dan mengkonfirmasi antara teori yang terdapat pada buku-buku, peraturan-peraturan dan dokumen-dokumen dengan kejadian/ kenyataan yang terjadi pada objek penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada para pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, sebanyak 28 orang. Sedangkan wawancara dilakukan dengan Kepala Bidang Kebersihan dan Kepala Seksi Kebersihan Pasar Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda.

Dalam pengolahan data, yang pertama kali harus dilakukan adalah meneliti semua kuesioner satu persatu tentang kelengkapan pengisian dan kejelasan penulisannya. Apabila semua kuesioner sudah diteliti dan semua butir pernyataan sudah terjawab dengan lengkap, maka langkah kedua dalam pengolahan data adalah memberikan kode. Dalam hal ini penulis memakai pertanyaan tertutup, sehingga pembuatan kode tidak mengalami kesulitan karena dapat menggunakan kode-kode yang sudah tercantum dalam kuesioner atau menggantinya dengan kode lain yang setara. Ketiga adalah melengkapi dengan membuat suatu kategori yang disebut lain-lain. Atau untuk data kuantitatif dengan membuat kategori sangat penting, penting, cukup penting, kurang penting, dan tidak penting, serta sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Setiap kategori diberi bobot yang berjenjang dari skor 5 hingga 1.

Dalam menganalisis data penelitian ini digunakan metode deskriptif kuantitatif. Yang diperoleh dari hasil kuesioner dalam bentuk angka-angka yang terbatas pada penyajian secara frekuensi dan persentase tanggapan responden. Alternatif jawaban dalam kuesioner dan skor untuk keperluan analisis dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Alternatif Jawaban dan Bobot

Alternatif Jawaban	Bobot/Skor
Sangat Penting	5
Penting	4
Cukup Penting	3
Kurang Penting	2
Tidak Penting	1

Adapun untuk memperoleh persentase tanggapan responden (p) sebagai dasar analisis data, maka penulis akan menggunakan rumus perhitungan persentase sebagai berikut:

$$p = \frac{\text{Jumlah skor jawaban hasil penelitian}}{\text{Skor jawaban ideal}} \times 100\%$$

Sedangkan untuk memaknai kriteria yang diperoleh berdasarkan persentase tanggapan responden disusun tabel kategori seperti terlihat pada tabel 2.

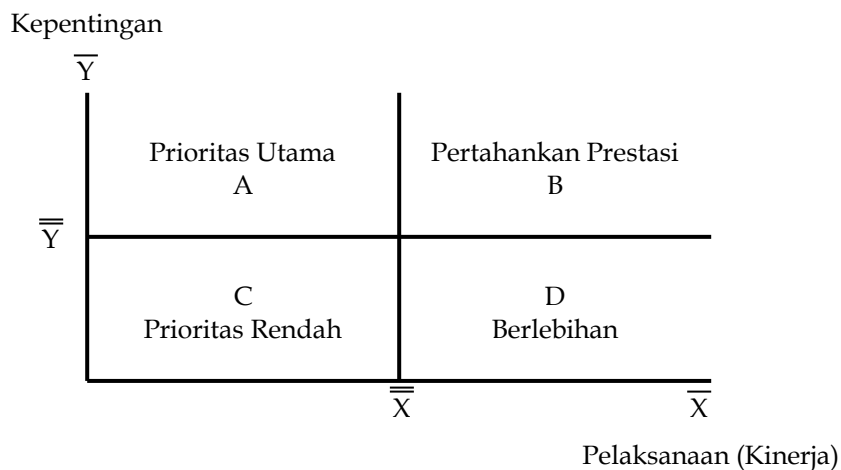
TABEL 2
KRITERIA PENILAIAN

Persentase	Kriteria
86 - 100 %	Sangat Baik
76 - 85 %	Baik
51 - 75 %	Cukup Baik
26 - 50 %	Kurang Baik
< 26 %	Tidak Baik

Setelah dilakukan penilaian berdasarkan kriteria tersebut diinterpretasikan dalam bentuk deskriptif analisis terhadap tanggapan responden yang berkaitan dengan item pernyataan dan informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan, kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi.

Untuk menjawab perumusan masalah mengenai bagaimana budaya kerja pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, maka digunakan *importance-performance analysis* James (Supranto, 2006: 239) atau analisis tingkat kepentingan dan kinerja terhadap budaya kerja. Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepentingan dan penilaian kinerja dalam *importance-performance analysis* digunakan diagram kartesius.

Diagram kartesius merupakan suatu bangun yang dibagi atas empat bagian yang dibatasi oleh dua buah garis yang berpotongan tegak lurus pada titik-titik (\bar{X} , \bar{Y}) di mana \bar{X} merupakan rata-rata skor penilaian pelaksanaan dan \bar{Y} adalah rata-rata dari skor tingkat kepentingan, seperti terlihat pada gambar 5.



GAMBAR 5
DIAGRAM KARTESIUS
Sumber : Supranto (2006: 242)

Keterangan:

A : Menunjukkan faktor atau atribut yang mempengaruhi dan dianggap sangat

penting namun belum dilaksanakan sesuai keinginan, sehingga hasilnya mengecewakan.

B: Menunjukkan faktor yang telah berhasil dilaksanakan, untuk itu wajib dipertahankan. Dianggap sangat penting.

C: Menunjukkan beberapa faktor yang kurang penting pengaruhnya, pelaksanaannya biasa-biasa saja, dianggap kurang penting.

D: Menunjukkan faktor yang mempengaruhi kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan.

Berdasarkan hasil penilaian tingkat kenyataan dan harapan, maka akan dihasilkan suatu perhitungan mengenai tingkat kenyataan dan harapan pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda. Dalam penelitian ini terdapat dua buah variabel yang diwakilkan oleh huruf X dan Y, di mana: X merupakan tingkat kenyataan sedangkan Y merupakan tingkat harapan. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Tk_i = \frac{X_i}{Y_i} \times 100\%$$

Keterangan:

Tk_i = Tingkat Kesesuaian Kinerja

X_i = Skor penilaian tingkat kenyataan

Y_i = Skor penilaian tingkat harapan

Selanjutnya sumbu mendatar (X) akan diisi oleh skor tingkat kenyataan, sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi oleh skor tingkat harapan. Dalam penyederhanaan rumus, maka untuk setiap faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja, yaitu:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y_i}{n}$$

Keterangan :

X = Skor rata-rata tingkat kenyataan budaya kerja

Y = Skor rata-rata tingkat harapan budaya kerja

n = Jumlah responden

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Untuk mengevaluasi data hasil penelitian dari penyebaran angket, maka data yang diperoleh tersebut terlebih dahulu dituangkan dalam bentuk tabel yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk deskriptif. Kemudian untuk mendukung hasil analisis tersebut, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Kebersihan & Pengembangan Pasar dan Kepala Seksi Kebersihan Pasar pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, sebagai *cross check* dari hasil penelitian yang dilaksanakan.

1. Analisis Dimensi Sikap

Untuk melihat bagaimana sikap pegawai dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, maka dapat dilihat secara rinci jawaban responden yang berkaitan kesukaan terhadap pekerjaan

yang dilakukannya, yang secara utuh dapat dilihat pada tabel 3.

TABEL 3
ANALISIS DIMENSI SIKAP

No.	Pernyataan	Frekuensi, Skor, Persentase, dan Kategori	Tingkat Kepentingan					Penilaian Responden						
			SP	P	CP	KP	TP	Jml	SB	B	CB	KB	TB	Jml
			5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
1.	Menyukai pekerjaan yang dilakukan saat ini	f	24	1	3	0	0	28	6	18	3	1	0	28
		Skor	120	4	9	0	0	133	30	72	9	2	0	113
		%	95,00						80,71					
		Kategori	Sangat Baik						Baik					
2.	Kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan saat ini	f	24	1	3	0	0	28	7	5	12	4	0	28
		Skor	120	4	9	0	0	133	35	20	36	8	0	99
		%	95,00						70,71					
		Kategori	Sangat Baik						Cukup Baik					
3.	Tidak berkeberatan mendapat pekerjaan tambahan di luar tugas pokok sehari-hari	f	25	1	2	0	0	28	10	7	6	5	0	28
		Skor	125	4	6	0	0	135	50	28	18	10	0	106
		%	96,43						75,71					
		Kategori	Sangat Baik						Cukup Baik					
4.	Melakukan pekerjaan karena tuntutan organisasi	f	27	1	0	0	0	28	16	3	9	0	0	28
		Skor	135	4	0	0	0	139	80	12	27	0	0	119
		%	99,29						85,00					
		Kategori	Sangat Baik						Baik					
5.	Memiliki minat yang tinggi pada pekerjaan yang dihadapinya	f	24	1	3	0	0	28	10	5	8	5	0	28
		Skor	120	4	9	0	0	133	50	20	24	10	0	104
		%	95,00						74,29					
		Kategori	Sangat Baik						Cukup Baik					
6.	Memiliki perhatian yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukannya	f	15	8	5	0	0	28	10	5	8	5	0	28
		Skor	75	32	15	0	0	122	50	20	24	10	0	104
		%	87,14						74,29					
		Kategori	Sangat Baik						Cukup Baik					
	Rata-rata	%	94,64						76,79					
	Kategori	Sangat Baik						Baik						

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Dari data pada tabel 3 terlihat bahwa secara keseluruhan ke-6 aspek dalam dimensi sikap mendapat apresiasi sangat baik dengan nilai persentase rata-rata 94,64%. Hal tersebut menandakan bahwa keenam aspek tersebut merupakan sikap yang harus dimiliki oleh para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, dari aspek realitas, ternyata keenam aspek tersebut mendapat apresiasi baik dengan nilai persentase rata-rata 76,79%. Sekalipun secara kategori termasuk baik, namun nilai tersebut sebenarnya pada ambang batas cukup baik. Dari kedua data tersebut, nampaknya para pegawai belum memiliki sikap seutuhnya seperti yang diharapkan.

2. Analisis Dimensi Perilaku

Untuk melihat bagaimana perilaku pegawai dalam kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, maka dapat dilihat secara rinci jawaban responden pada tabel 4.

TABEL 4
ANALISIS DIMENSI PERILAKU

No.	Pernyataan	Frekuensi, Skor, Persentase, dan Kategori	Tingkat Kepentingan					Penilaian Responden						
			SP	P	CP	KP	TP	SB	B	CB	KB	TB	Jml	
			5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
1.	Keiklasan melakukan pekerjaan	f	26	2	0	0	0	28	12	6	7	3	0	28
		Skor	130	8	0	0	0	138	60	24	21	6	0	111
		%	98,57					79,29						
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
2.	Tanggung jawab dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	f	24	1	3	0	0	28	12	5	6	5	0	28
		Skor	120	4	9	0	0	133	60	20	18	10	0	108
		%	95,00					77,14						
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
3.	Kesanggupan melaksanakan pekerjaan	f	26	2	0	0	0	28	11	4	8	5	0	28
		Skor	130	8	0	0	0	138	55	16	24	10	0	105
		%	98,57					75,00						
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
4.	Kesungguhan dalam melaksanakan budaya kerja	f	22	6	0	0	0	28	6	4	13	5	0	28
		Skor	110	24	0	0	0	134	30	16	39	10	0	95
		%	95,71					67,86						
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
5.	Mempunyai kewenangan tertentu dalam pekerjaan	f	17	5	6	0	0	28	5	9	11	3	0	28
		Skor	85	20	18	0	0	123	25	36	33	6	0	100
		%	87,86					71,43						
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
6.	Tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas	f	22	6	0	0	0	28	6	17	5	0	0	28
		Skor	110	24	0	0	0	134	30	68	15	0	0	113
		%	95,71					80,71						
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
7.	Keutuhan dalam menjalankan tugas	f	17	7	4	0	0	28	9	8	7	4	0	28
		Skor	85	28	12	0	0	125	45	32	21	8	0	106
		%	89,29					75,71						
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
8.	Mampu menjunjung tinggi untuk mewujudkan budaya kerja	f	25	2	1	0	0	28	5	10	13	0	0	28
		Skor	125	8	3	0	0	136	25	40	39	0	0	104
		%	97,14					74,29						
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
9.	Mempunyai ide dan mau maju dalam melaksanakan tugasnya	f	16	6	6	0	0	28	6	12	5	5	0	28
		Skor	80	24	18	0	0	122	30	48	15	10	0	103
		%	87,14					73,57						
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
10.	Kemauan yang kuat dalam melaksanakan budaya kerja	f	25	1	2	0	0	28	6	17	5	0	0	28
		Skor	125	4	6	0	0	135	30	68	15	0	0	113
		%	96,43					80,71						
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
11.	Melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam tim kerja	f	27	0	1	0	0	28	10	7	8	3	0	28
		Skor	135	0	3	0	0	138	50	28	24	6	0	108
		%	98,57					77,14						
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
12.	Menjalin kerja sama dalam kelompok tertentu	f	25	1	2	0	0	28	6	5	17	0	0	28
		Skor	125	4	6	0	0	135	30	20	51	0	0	101
		%	96,43					72,14						
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
13.	Membentuk kelompok kerja dalam penyelesaian pekerjaan	f	25	1	2	0	0	28	12	5	8	3	0	28
		Skor	125	4	6	0	0	135	60	20	24	6	0	110
		%	96,43					78,57						

No.	Pernyataan	Frekuensi, Skor, Persentase, dan Kategori	Tingkat Kepentingan					Penilaian Responden						
			SP	P	CP	KP	TP	Jml	SB	B	CB	KB	TB	Jml
			5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
14.	Datang tepat waktu	f	21	7	0	0	0	28	4	3	11	10	0	28
		Skor	105	28	0	0	0	133	20	12	33	20	0	85
		%	95,00						60,71					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
15.	Pulang tepat waktu	f	22	4	2	0	0	28	4	3	11	10	0	28
		Skor	110	16	6	0	0	132	20	12	33	20	0	85
		%	94,29						60,71					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
16.	Kecocokan dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapinya	f	17	7	4	0	0	28	7	5	12	4	0	28
		Skor	85	28	12	0	0	125	35	20	36	8	0	99
		%	89,29						70,71					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
17.	Mempunyai batas waktu dalam menyelesaikan kerja	f	24	1	3	0	0	28	11	9	4	4	0	28
		Skor	120	4	9	0	0	133	55	36	12	8	0	111
		%	95,00						79,29					
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
18.	Mempunyai disiplin tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	f	22	6	0	0	0	28	6	4	13	5	0	28
		Skor	110	24	0	0	0	134	30	16	39	10	0	95
		%	95,71						67,86					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
19.	Taat pada aturan jam kerja dan jabatan yang telah diberikan	f	26	2	0	0	0	28	11	4	8	5	0	28
		Skor	130	8	0	0	0	138	55	16	24	10	0	105
		%	98,57						75,00					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
20.	Mempunyai disiplin dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	f	25	1	2	0	0	28	6	5	17	0	0	28
		Skor	125	4	6	0	0	135	30	20	51	0	0	101
		%	96,43						72,14					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
21.	Tanggap dan loyal terhadap pekerjaan	f	27	0	1	0	0	28	10	7	8	3	0	28
		Skor	135	0	3	0	0	138	50	28	24	6	0	108
		%	98,57						77,14					
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
22.	Tanggap dan loyal terhadap atasan dan teman	f	24	1	3	0	0	28	11	9	4	4	0	28
		Skor	120	4	9	0	0	133	55	36	12	8	0	111
		%	95,00						79,29					
		Kategori	Sangat Baik					Baik						
23.	Mempunyai keteguhan dan semangat kerja tinggi	f	15	8	5	0	0	28	10	5	8	5	0	28
		Skor	75	32	15	0	0	122	50	20	24	10	0	104
		%	87,14						74,29					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
24.	Tidak kenal lelah dalam melakukan pekerjaan	f	17	5	6	0	0	28	5	9	11	3	0	28
		Skor	85	20	18	0	0	123	25	36	33	6	0	100
		%	87,86						71,43					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
25.	Tertarik untuk melakukan pekerjaan yang dihadapinya	f	17	7	4	0	0	28	9	8	7	4	0	28
		Skor	85	28	12	0	0	125	45	32	21	8	0	106
		%	89,29						75,71					
		Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik						
	Rata-rata	%	94,20						73,91					
	Kategori	Sangat Baik					Cukup Baik							

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Dari data pada tabel 4 terlihat bahwa secara keseluruhan ke-25 aspek dalam dimensi

perilaku mendapat apresiasi sangat baik dengan nilai persentase rata-rata 94,20%. Hal tersebut berarti para pegawai merasa bahwa perilaku seperti itulah yang memang harus dimiliki dan diaplikasikan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Namun demikian, nampaknya hal tersebut tidak sejalan dengan apa yang dimiliki oleh para pegawai. Hal ini terlihat dari apresiasi cukup baik dengan nilai persentase rata-rata 73,91%. Dari perbandingan kedua data tersebut dapat diambil kesimpulan sementara bahwa para pegawai belum sepenuhnya berperilaku seperti yang diharapkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk melihat bagaimana persepsi pegawai pada budaya kerja secara keseluruhan, dilihat dari tingkat kepentingan dan penilaian responden, penulis mengkompilasi data seperti terlihat pada tabel 5.

TABEL 5
REKAPITULASI HASIL PENELITIAN TERHADAP DIMENSI SIKAP
DAN DIMENSI PERILAKU

No	Aspek Penelitian	Tingkat Kepentingan Responden (%)	Penilaian Responden (%)
1	Dimensi Sikap	96,64	76,79
2	Dimensi Perilaku	94,20	73,91
	Rata-rata	95,42	75,35

Sumber : Hasil Penelitian, 2008

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap tingkat kepentingan pada dimensi sikap dan dimensi perilaku dari tiga puluh satu item pernyataan tersebut diperoleh persentase tanggapan responden sebesar **95,42%** yang berarti masuk dalam kategori sangat penting. Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa harapan terhadap budaya kerja pegawai sangat penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi dari Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda.

Sedangkan hasil tanggapan responden terhadap tingkat penilaian responden pada dimensi sikap dan dimensi perilaku diperoleh persentase tanggapan responden sebesar **75,35%**, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang ada pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda dikategorikan cukup baik. Ini berarti budaya kerja perlu lebih ditingkatkan dan dibenahi secara terus-menerus sehingga penerapan nilai-nilai budaya kerja dapat dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Dari kedua aspek tersebut, nampaknya aspek perilaku pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Kebersihan dan Kasi Kebersihan yang memberikan pandangannya mengenai budaya kerja yang ada pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda. Bahwa pegawai sudah cukup senang dengan budaya kerja yang ada, walaupun tidak semua pegawai merasa senang. Namun, jika dilihat dari interaksi dan pergaulan mereka dalam bekerja, menandakan bahwa sebagian besar pegawai senang dengan suasana kerja yang ada. Selanjutnya Kabid Kebersihan menambahkan bahwa organisasi tidak dapat memaksakan untuk melakukan perubahan terhadap budaya kerja yang sudah ada. Perubahan yang baik adalah berasal dari pegawai itu sendiri. Dengan kata lain, pegawai sendiri yang diharapkan dapat

melakukan perubahan sejalan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan perubahan yang berasal dari diri sendiri, diharapkan terbentuk suatu budaya kerja baru yang mereka senangi selama perubahan tersebut membawa kebaikan dan tidak merugikan organisasi.

Selanjutnya untuk menentukan perhitungan rata-rata dari penilaian pelaksanaan dan penilaian kepentingan pada faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, dapat dilihat pada tabel 6.

TABEL 6
PERHITUNGAN RATA-RATA DARI PENILAIAN PELAKSANAAN DAN
PENILAIAN KEPENTINGAN PADA FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI BUDAYA KERJA PEGAWAI

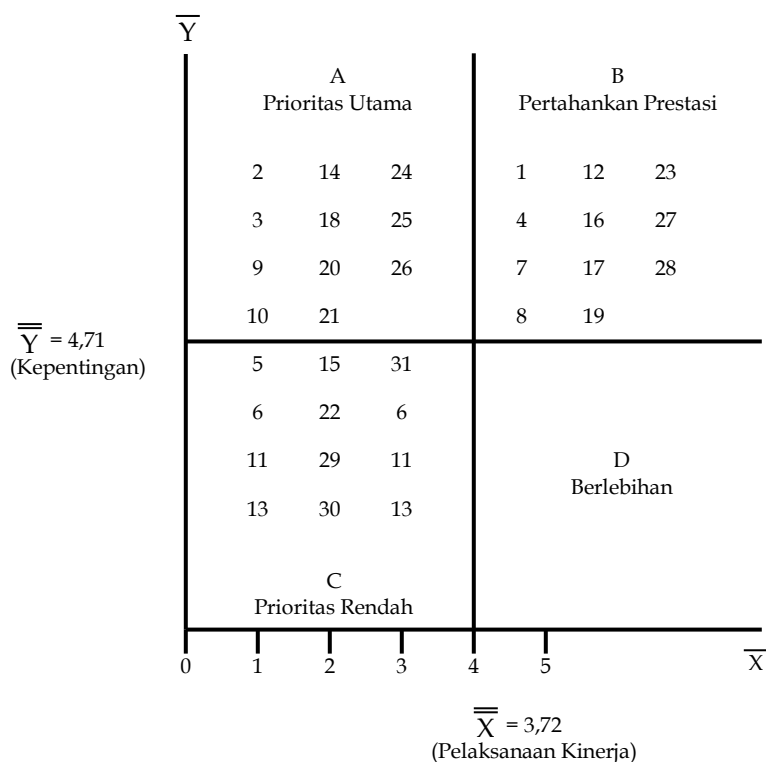
No.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	Penilaian Pelaksanaan	Penilaian Kepentingan	\bar{X}	\bar{Y}
A. Dimensi Sikap :					
1.	Menyukai pekerjaan yang dilakukan saat ini	113	133	4.04	4.75
2.	Mendapat kepuasan dari pekerjaan saat ini yang dilakukan	99	133	3.54	4.75
3.	Tidak berkeberatan mendapat pekerjaan di luar tugas pokok	106	135	3.78	4.82
4.	Melakukan pekerjaan karena tuntutan organisasi	119	139	4.25	4.96
5.	Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan	104	113	3.71	4.75
6.	Memiliki perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan	104	122	3.71	4.36
B. Dimensi Perilaku :					
7.	Ikhlas melakukan pekerjaan	111	138	3.96	4.93
8.	Mempunyai tanggungjawab dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas	108	133	3.86	4.75
9.	Mempunyai kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan	105	138	3.75	4.93
10.	Mempunyai kesungguhan dan tanggungjawab dalam melaksanakan budaya kerja	95	134	3.39	4.78
11.	Mempunyai kewenangan tertentu dalam melaksanakan pekerjaan	100	123	3.57	4.39
12.	Mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas	113	134	4.04	4.78
13.	Mempunyai keutuhan dalam menjalankan pekerjaan	106	125	3.78	4.46
14.	Mampu menjunjung tinggi dalam mewujudkan budaya kerja	104	136	3.71	4.86
15.	Mempunyai ide dan mau maju dalam melaksanakan tugasnya	103	122	3.68	4.36
16.	Kemauan yang kuat dalam melaksanakan budaya kerja	113	135	4.04	4.82
17.	Melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam tim kerja	108	138	3.86	4.93
18.	Menjalin kerja sama dalam kelompok	101	135	3.61	4.82
19.	Membentuk kelompok kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	110	135	3.93	4.82
20.	Datang tepat waktu	85	133	3.04	4.75
21.	Pulang tepat waktu	85	132	3.04	4.71
22.	Kecocokan tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapinya	99	125	3.54	4.46
23.	Mempunyai batas tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan	111	133	3.96	4.75
24.	Mempunyai disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	95	134	3.39	4.78
25.	Taat pada aturan jam kerja dan jabatan yang telah	105	138	3.75	4.93

No.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja	Penilaian Pelaksanaan	Penilaian Kepentingan	\bar{X}	\bar{Y}
	diberikan				
26.	Mempunyai disiplin dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	101	135	3.61	4.82
27.	Tanggap atau loyalitas terhadap pekerjaan	108	138	3.86	4.93
28.	Tanggap atau loyalitas terhadap atasan dan teman	111	133	3.96	4.75
29.	Mempunyai keteguhan dan semangat kerja yang tinggi	104	122	3.71	4.36
30.	Tidak kenal lelah dalam melakukan pekerjaan	100	125	3.57	4.46
31.	Tertarik untuk melakukan pekerjaan yang dihadapinya	106	125	3.78	4.46
	Rata-rata (\bar{X} dan \bar{Y})			3.72	4.71

Sumber : Hasil Perhitungan Kuesioner

3. Analisis Diagram Kartesius

Perhitungan rata-rata dari penilaian pelaksanaan dan penilaian kepentingan pada faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, dapat digambarkan dengan diagram Kartesius, seperti terlihat pada gambar 6.



GAMBAR 6
DIAGRAM KARTESIUS DARI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
BUDAYA KERJA PADA BAGIAN KEBERSIHAN DINAS PASAR
DAN PENATAAN PKL KOTA SAMARINDA

Dari gambar diagram kartesius terlihat, bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi budaya kerja pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda terbagi menjadi empat bagian. Adapun interpretasi dari diagram kartesius tersebut dapat

dijelaskan sebagai berikut.

Kuadran A

Kuadran A menunjukkan faktor-faktor atau atribut yang mempengaruhi budaya kerja yang perlu mendapat prioritas karena faktor-faktor inilah yang dinilai sangat penting untuk dilaksanakan seoptimal mungkin, sedangkan tingkat pelaksanaannya masih belum optimal sebagaimana yang diinginkan. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran ini adalah:

- Mendapat kepuasan dari pekerjaan saat ini yang dilakukan (=2)
- Tidak berkeberatan mendapat pekerjaan di luar tugas pokok (=3)
- Mempunyai kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan (=9)
- Mempunyai kesungguhan dan tanggung jawab dalam melaksanakan budaya kerja (=10)
- Mampu menjunjung tinggi dalam mewujudkan budaya kerja (=14)
- Menjalin kerjasama dalam kelompok (=18)
- Datang tepat waktu (=20)
- Pulang tepat waktu (=21)
- Mempunyai disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan (=24)
- Taat pada aturan jam kerja dan jabatan yang telah diberikan (=25)
- Mempunyai (=26)

Kuadran B

Kuadran B menunjukkan faktor-faktor atau atribut yang mempengaruhi budaya kerja yang perlu dipertahankan, karena pada umumnya tingkat pelaksanaannya telah sesuai dengan kepentingan dan harapan, sehingga dapat mencapai batas optimal yang diinginkan. Faktor-faktor yang termasuk dalam kuadran B ini adalah:

- Menyukai pekerjaan yang dilakukan saat ini (=1)
- Melakukan pekerjaan karena tuntutan organisasi (=4)
- Ikhlas melakukan pekerjaan (=7)
- Mempunyai tanggung jawab dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas (=8)
- Mempunyai tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas (=12)
- Kemauan yang kuat dalam melaksanakan budaya kerja (=16)
- Melakukan pekerjaan secara bersama-sama dalam tim (=17)
- Membentuk kelompok kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (=19)
- Mempunyai batas tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (=23)
- Tanggap atau loyalitas terhadap pekerjaan (=27)
- Tanggap atau loyalitas terhadap atasan atau teman (=28)

Kuadran C

Kuadran C menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pada yang masih dinilai masih kurang penting dalam pelaksanaannya, sedangkan kualitas pelaksanaannya biasa atau cukup saja. Adapun faktor yang termasuk di dalam kuadran C adalah:

- Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (=5)
- Memiliki perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (=6)
- Mempunyai kewenangan tertentu dalam melaksanakan pekerjaan (=11)
- Mempunyai keutuhan dalam menjalankan (=13)

- Mempunyai ide dan mau maju dalam melaksanakan tugasnya (=15)
- Kecocokan tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapinya (=22)
- Mempunyai keteguhan dan semangat kerja yang tinggi (=29)
- Tidak kenal lelah dalam melakukan pekerjaan (=30)
- Tertarik untuk melakukan pekerjaan yang dihadapinya (=31)

Kuadran D

Kuadran D menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja pada yang dinilai berlebihan dalam pelaksanaannya, hal ini terutama disebabkan karena pelaksanaan budaya kerja dianggap tidak terlalu penting terhadap adanya faktor tersebut, akan tetapi pelaksanaannya dilakukan dengan baik sekali oleh Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, sehingga sangat baik, akan tetapi menjadi lebih penting. Namun demikian, dalam penelitian ini tidak terdapat faktor-faktor yang termasuk kriteria ini.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa budaya kerja pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan penataan PKL Kota Samarinda rata-rata menunjukkan dalam kategori baik, sekalipun dalam kenyataan masih ditemui berbagai kendala/hambatan. Adapun beberapa faktor penghambat adalah: pertama, komitmen dari pucuk pimpinan masih belum berjalan dengan baik. Kedua, kesalahan dari pegawai yang bersangkutan, karena pegawai tidak mau merubah cara kerja baru dengan nilai-nilai baru. Ketiga, faktor komunikasi, artinya bahwa faktor komunikasi memegang peran penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi. Keempat, faktor motivasi, artinya bahwa motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Kelima, faktor lingkungan kerja, artinya bahwa untuk melakukan program budaya kerja pegawai sangat diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Keenam, faktor kerjasama melalui kelompok, artinya bahwa antara pegawai yang satu dengan yang lainnya belum terlihat adanya pelaksanaan kerja sama secara kelompok. Ketujuh, faktor disiplin, artinya bahwa salah satu aspek kekuatan pegawai itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Kedelapan, sarana dan prasarana operasional masih kurang memadai. Kesembilan, belum terlaksananya penerapan Perda Pasar secara optimal, begitu pula status kelembagaan Kepala Pasar belum jelas

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan: pertama, terdapat perbedaan persepsi antara tingkat kepentingan budaya kerja dengan realitas di lapangan. Kedua, budaya kerja pegawai, sekalipun termasuk dalam kategori baik, namun masih perlu ditingkatkan. Ketiga, dalam ranhk apeningkatan budaya kerj atsb terdapat beberapa faktor yang perlu segera mendapatkan perhatian serius, faktor-faktor yang perlu dipertahankan, dan faktor-faktor yang dinilai kurang penting dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari hasil penelitian dan analisis budaya kerja pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda disarankan: pertama, untuk mewujudkan

budaya kerja pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda, harus ada komitmen dari pimpinan, partisipasi serta kesadaran yang kuat dari seluruh pegawai. Sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dapat dilakukan dengan cara komunikasi dua arah untuk memperoleh solusi yang tepat baik secara kekeluargaan ataupun mengoptimalkan rapat staf dalam lingkungan sub unit ataupun unit kerja. sehingga penerapan hukuman disiplin dan pemberian sanksi dapat berjalan sebagaimana mestinya. Kedua, meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengikuti berbagai kursus yang bersifat teknis seperti kursus tentang pengelolaan sampah atau penataran-penataran yang berkaitan dengan pelayanan kebersihan serta melakukan studi banding yang berkaitan dengan fungsi dan tugas pokok pegawai pada Bagian Kebersihan, ini bertujuan untuk menambah wawasan pegawai sehingga dapat diterapkan dalam bekerja. Ketiga, untuk menjamin efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan budaya kerja tersebut sebaiknya dilakukan evaluasi secara berkala oleh pimpinan sehingga penerapan nilai-nilai budaya kerja akan terus berjalan dan terus terpelihara dengan baik.

REFERENSI

- Atmosoepipto. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan - Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya*. Jakarta: Gramedia.
- Lembaga Administrasi Negara. 2004. *Budaya Kerja Aparatur Pemerintah*. Jakarta: LAN.
- _____. 2006. *Pedoman Pelaksanaan Program Budaya Kerja*. Pusdiklat Spimnas Bidang TMKP Lembaga Administrasi Negara.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Aditama.
- Osborn dan Plastrik. 1997. *Culture The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading: Horison Wesley-Publ. Co. Inc.
- Schermerhorn, R., John, Hunt, G., James and Richard, N., Osborn. 1991. *Managing Organization Behavior*. New York: John Publishing Inc.
- Supriyadi dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah - Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III*. Jakarta: LAN.
- _____. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah - Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan I dan II*. Jakarta: LAN.
- Udaya, J. 2002. *Teori Organisasi - Struktur, Desain & Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2004 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara.