

**BUDAYA KERJA**  
**Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Kebersihan**  
**Di Dinas Pasar Dan Penataan Pedagang**  
**Kaki Lima Kota Samarinda**

**Chasbi Farobi**

**eJournal Ilmu Adminstrasi Negara**  
**Volume 1, Nomor 2, 2013**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Kebersihan di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima Kota Samarinda

Pengarang : Chasbi Farobi

NIM : 0802015211

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, juni 2013

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Drs. H. Burhanudin, M.Si**  
**NIP. 19580123 198601 1 001**

**Dini Zulfiani, S.Sos**  
**NIP. 19781019 200604 2 003**

---

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH PROGRAM STUDI**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Negara	
<b>Volume</b> :	<b>Program Studi AN</b>
<b>Nomor</b> :	
<b>Tahun</b> :	
<b>Halaman</b> :	<b>Drs. M.Z. Arifin, M.Si</b> <b>NIP. 19570606 198203 1 003</b>

# **BUDAYA KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEBERSIHAN DI DINAS PASAR DAN PENATAAN PEDAGANG KAKI LIMA KOTA SAMARINDA**

**Chasbi Farobi <sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Artikel ini menggambarkan tentang budaya kerja pada bagian kebersihan di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima (PKL) Kota Samarinda serta mengetahui faktor apa saja yang menghambat budaya kerja pegawai pada bagian kebersihan di dinas pasar dan penataan pedagang kaki lima kota samarinda yang meliputi Sikap dan Perilaku yang meliputi disiplin, tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas. Artikel ini berargumentasi bahwa Budaya Kerja pada bagian Kebersihan di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima Kota Samarinda sudah cukup baik walaupun masih ada kendala-kendala yang terjadi, seperti kurangnya sarana dan prasana serta kesadaran dari diri pegawai. Data yang dipaparkan dalam artikel ini bersumber dari penelitian lapangan selama bulan april 2013 di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang kaki Lima kota Samarinda.*

***Kata Kunci:*** *Budaya Kerja, Bagian Kebersihan, Dinas Pasar*

## **Pendahuluan**

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 sesuai dengan yang tertera dalam Undang-Undang Dasar 1945. Adapun visinya adalah “Pasar dan pedagang kaki lima yang nyaman dan berwawasan lingkungan dan masyarakat samarinda sejahterah dan beriman dalam kebersamaan serta berwawasan lingkungan dengan didukung sumber daya manusia yang berkualitas pada tahun 2012”. 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 bertanggung jawab yang memiliki persepsi yang tepat terhadap pekerjaan. Dengan budaya kerja

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Study Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: farobi90@rocketmail.com

diharapkan agar sikap dan perilaku tumbuh dan 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 berkerja 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.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Perilaku organisasi***

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimana perilaku manusia itu untuk mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Sebagian definisi tentang perilaku organisasi selalu titik awal pemberangkatannya dimulai dari perilaku manusia atau lebih banyak menekankan pada aspek-aspek psikologi dari tingkah laku individu. Hal-hal lain yang kiranya bisa dipertimbangkan, seperti yang dijelaskan oleh Duncan, antara lain:

1. Studi perilaku organisasi termasuk di dalamnya bagian-bagian yang relevan dari semua ilmu tingkah laku yang berusaha menjelaskan tindakan-tindakan manusia di dalam organisasi. Oleh karenanya, semenjak uang merupakan bagian dari alasan orang untuk mencari pekerjaan, maka aspek ekonomi tertentu adalah relevan bagi ilmu perilaku organisasi ini.
2. Perilaku organisasi sebagaimana suatu disiplin mengenal bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan diatur dan siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. Oleh karenanya ilmu ini memperhitungkan pula pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku individu.

### ***Budaya***

Secara harfiah, pengertian budaya (*culture*) berasal dari kata Latin *Colere*, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (Soerjanto Poespowardojo, 1993). Namun, pengertian yang semula agraris ini lebih lanjut diterapkan pada hal-hal yang bersifat rohani (Langeveld, 1993). Sedangkan Ashley Montagu dan Cristoper Dawson (1993), mengartikan kebudayaan

sebagai *way of life*, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu pula dari suatu bangsa.

*The American Heritage Dictionary* (dalam Kotter dan Heskett, 1992) mendefinisikan "kebudayaan" secara lebih formal, "sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan segala hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia". Menurut Koentjaraningrat, budaya adalah "keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar". Selanjutnya dinyatakan, bahwa kebudayaan memiliki tiga wujud yaitu :

- a. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya.
- b. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas aktivitas kelakuan berpola dari manusia dalam masyarakat; dan
- c. Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.

### ***Kerja***

Dalam literature budaya organisasi dapat juga disebut *basic assumption* tentang sesuatu, dalam hal ini kerja. Kata kerja dapat diidentifikasi berbagai pernyataan sebagai berikut:

- a. Kerja adalah hukuman. Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman Firdaus, tetapi karena ia jatuh kedalam dosa, maka ia di hukum untuk bisa hidup sebentar manusia harus bekerja banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa.
- b. Kerja adalah beban. Bagi orang malas, kerja adalah beban. Juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada dalam posisi lemah.
- c. Kerja adalah kewajiban. Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau membayar hutang.

### ***Budaya Kerja***

Budaya organisasi sebagai nilai-nilai sistem yang didukung organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan di tempat itu, 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".

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 dan 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:

- a. 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.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, disiplin, berdedikasi, bertanggung jawab, dan kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk gambaran tentang deskripsi suatu keadaan secara obyektif.

#### **Fokus Penelitian**

- a. Budaya kerja dengan indikator :
  1. Sikap terhadap pekerjaan pegawai pada bagian kebersihan di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima Samarinda.
  2. Perilaku pada waktu bekerja meliputi :
    - a. Disiplin para pegawai.
    - b. Tanggung jawab kerja pegawai.
    - c. Dedikasi para pegawai
    - d. Loyalitas para pegawai
- b. Faktor Penghambat yang terjadi di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima.

#### **Sumber Data**

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah; (a) Informan /narasumber; (b) Kegiatan /aktivitas; (c) Dokumen /arsip.

#### **Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah; (a) Tinjauan pustaka /library research; (b) Observasi; (c) Wawancara /interview; (d) Penelitian dokumen.

#### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data model interaktif dari Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman terjemahan Sugiyono (2007: 15-20) yaitu analisis terdiri dari beberapa alur kegiatan yang

terjadi secara bersamaan. Berikut penjelasan dari alur kegiatan dari analisis model interaktif yaitu; (a) Pengumpulan Data; (b) Reduksi Data; (c) Penyajian Data; (d) Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

### **Hasil Penelitian**

#### ***Sikap Pegawai pada Bagian Kebersihan di Dinas Pasar***

Dalam penelitian sikap pegawai pada bagian kebersihan yang ada di Dinas Pasar sudah baik, hal ini di akui oleh Kasubak Umum Dinas Pasar (Drs. Asfian) kepada penulis sebagai berikut :

“Yang saya tahu kalo pegawai bagian kebersihan sikapnya sewaktu bekerja sudah cukup baik, lagi pula pegawai bagian kebersihan juga lebih banyak bekerja dilapangan jadi berinteraksi dengan masyarakat pasar, maka oleh sebab itu setiap pegawai harus memiliki sikap yang baik agar dapat menjalin kerja sama dengan masyarakat.” (Wawancara, 15 April 2013).

Senada hasil wawancara dengan Kasi Kebersihan (Irfan Bahrin, SE) adalah sebagai berikut:

“Pimpinan dan pegawai disini rata - rata bersikap ramah, dan pimpinan juga selalu memberi penjelasan dengan jelas kepada bawahan, meskipun terkadang ada yang membuat kesalahan tapi masih bisa di tolerir sama pimpinan” (Wawancara, 15 April 2013).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa sikap pegawai bagian Kebersihan Dinas Pasar dalam menjalankan pekerjaan sudah baik, dapat dilihat dari kegiatan pegawai bagian kebersihan taat pada aturan dan norma – norma sikap terhadap sesama pegawai dan masyarakat.

#### ***Perilaku Pegawai pada Bagian Kebersihan di Dinas Pasar***

##### ***Disiplin Para Pegawai***

Penulis mengemukakan bahwa dalam hal ini dapat dinyatakan disiplin pegawai pada bagian kebersihan yang ada di Dinas Pasar sudah baik, hal ini di akui oleh Kepala bidang Kebersihan Dinas Pasar (H. Lamri, M.PSI) kepada penulis sebagai berikut :

“Sepengetahuan saya pegawai-pegawai disini sudah datang dan pulang tepat waktu dan disiplin pegawai disini sudah mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku, karena dalam menyelesaikan pekerjaannya para pegawai sudah melakukan tepat waktu, dan juga para pegawai sudah berpakaian sesuai dengan aturan yang ada”. (Wawancara, 15 April 2013).

Sedangkan hasil wawancara dengan masyarakat yaitu bapak SL yang mengatakan sebagai berikut:

“Kalo turun kelapangan terkadang mereka tidak pakai tanda pengenal kalo pengecekan kondisi pasar juga tidak secara keseluruhan sehingga pasar jadi kurang bersih karena kurangnya pengawasan dari Dinas Pasar”. (Wawancara 15 April 2013).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam hal kedisiplinan kerja pegawai sudah baik disebabkan adanya kegiatan di luar kantor yang

menjadikan ruangan kantor kosong para pegawai yang dikarenakan tugas seorang pegawai bagian kebersihan memiliki tugas diluar kantor Dinas. Adapun kesalahan para pegawai adalah jika pegawai kelapangan ( Pasar ) terkadang tidak menggunakan tanda pengenal dan pengecekan kebersihan pasar masih kurang maksimal yang dikarenakan pasar yang di Samarinda sudah banyak yang menyebabkan pasar menjadi kurang nyaman dan rapi.

### ***Tanggung Jawab Kerja Pegawai***

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang budaya kerja pada bagian kebersihan di Dinas Pasar yang dilihat dari tanggung jawab pegawai tersebut adalah sebagaimana disampaikan oleh Kepala Dinas Pasar (Drs. H. Sulaiman Sade, M.Si) kepada penulis sebagai berikut :

“Dalam menyelesaikan tugas kami sudah sesuai dengan batas waktunya malah kadang lebih cepat selesai, disini semuanya sudah bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing, melainkan jika berkenaan dengan tugas kebersihan masih belum seefektif mungkin dikarenakan sarana yang belum maksimal, maka sebab itu tugas yang ada semua relatife dari apa yang diperintahkan”. (Wawancara 15 April 2013).

Berbeda dari hasil wawancara dengan masyarakat yaitu ibu LD menyatakan sebagai berikut:

“Menurut saya kurang bertanggung jawab, karena kan seharusnya mereka sudah memikirkan apa dan bagaimana cara menanggulangi masalah yang ada di pasar, pasar disini kan bukan baru kemarin dibangunnya seharusnya punya rencana lain kalo ada keterlambatan penyelesaian renovasi dan menambahkan tempat sampah yang sesuai dengan perkiraan jumlah sampah pasar”.(Wawancara, 16 April 2013).

### ***Dedikasi Para Pegawai***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka penulis mendapatkan hasil dari Kepala Seksi Kebersihan (Irfan Bahrin, SE) yang menyatakan bahwa :

“Semua sudah menjalin kerja sama, baik dengan masyarakat pasar atau dengan instansi pemerintah seperti Dinas Pertamanan dan Kebersihan karena pasar melupakan lingkup yang cukup luas dan tidak mungkin hanya di tangani oleh Dinas Pasar saja seperti dalam hal penanganan kebersihan dan keamanan pasar”. (Wawancara, 15 April 2013).

Hal ini di perjelas dengan pernyataan Kepala bidang Kebersihan dan Pengembangan pasar (H. Lamri, M.PSI) yang menyatakan bahwa :

“Dalam menyelesaikan pekerjaan kami terkadang saling bantu jika pekerjaan yang belum selesai hingga selesai karena pekerjaan kami merupakan pekerjaan satu tim, tugas yang dihadapi semua relatif dari keluhan masyarakat untuk menyelesaikan masalah dilapangan dari kebersihan, keamanan dan kenyamanan pasar semuanya harus di tangani dengan cepat”. (Wawancara, 15 April 2013).

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dedikasi para pegawai yang ada di Dinas Pasar sudah cukup baik karena pegawai dinas pasar sudah berusaha secara maksimal mungkin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat hanya saja masih perlu dimaksimalkan lagi agar pegawai dinas mampu berkerjasama terus menerus kepada instansi terkait maupun masyarakat.

### ***Loyalitas Para Pegawai***

Dapat di jelaskan loyalitas para pegawai di Dinas Pasar sudah cukup baik, hal ini diungkapkan oleh warga masyarakat yaitu bapak NS yang menyatakan bahwa :

“Tugas atau pekerjaan yang telah diberikan masih relatif lambat dalam penyelesaian dimana pekerjaan selalu menunda dan menunggu intruksi dari atasan maka dapat disebabkan kemoloran waktu dalam penyelesaiannya”. (Wawancara, 15 April 2013).

Berbeda dengan pernyataan kepala bidang Kebersihan dan Pengembangan Pasar (H.Lamri, M.PSI) yang menyatakan bahwa :

“Dalam mengerjakan pekerjaan pegawai cepat menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan perintah, pegawai juga loyal dan baik terhadap atasan atau temen kerja mereka, dan para pegawai pun sering membantu ataupun memberikan saran untuk menyelesaikan pekerjaan”. (Wawancara, 15 April 2013).

### ***Faktor Penghambat yang terjadi di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima***

Pernyataan salah satu warga masyarakat yakni bapak Abs yang melakukan pengurusan menyatakan bahwa:

“Masih belum berjalan dengan baik, dilihat dari sarana oprasional para pegawai masih kurang, oleh karena itu sarana untuk pegawai yang menjadinya kendala dapat menghambat proses yang berdampak ketidak efisiennya waktu, adapun semua kendala yang terjadi semua berkenaan dengan oprasional yang tidak memadai.” (Wawancara 16 April 2013).

Ada juga pernyataan seorang warga yakni bapak ME yang menyatakan bahwa :  
“Kerja para pegawai kebersihan masih belum sepenuhnya dapat berjalan sesuai keinginan, karena belum dapat melakukan sepenuhnya perbaikan sampah yang berserakan dipasar, sampah yang ada sangat mengganggu warga masyarakat disekitar, maka harus ada perhatian dari bapak-bapak pegawai dinas untuk dapat bisa menanggulangi sampah yang berserakan”. (Wawancara 16 April 2013).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa beberapa penghambat/ kendala budaya organisasi Dinas Pasar kota Samarinda masih kurangnya perhatian khusus dari pemerintah Dinas untuk menanggulangi sampah yang berserakan, maka diharuskan pemerintah lebih memperhatikan masyarakat pasar, apabila terjadi terus menerus hal tersebut dapat menghambat proses pelayanan dan kenyamanan masyarakat.

## **Pembahasan**

### ***Sikap Pegawai pada Bagian Kebersihan di Dinas Pasar***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pasar tentang sikap pegawai bagian kebersihan tersebut dapat diketahui bahwa sikap pegawai bagian Kebersihan Dinas Pasar dalam menjalankan pekerjaan sudah baik, dapat dilihat dari kegiatan pegawai bagian kebersihan taat pada aturan dan sikap ramah tamah terhadap sesama pegawai dan masyarakat, sikap yang dilakukan para pegawai sudah merupakan pembuktian bahwa penerapan norma-norma budaya kerja sudah dilaksanakan.

Ada pula hasil wawancara kepada para kasi dan staf pemerintahan yang ada di dinas mengatakan bahwa sikap yang tertanam dalam pegawai sewaktu bekerja sudah baik untuk berkomunikasi kepada sesama pegawai maupun kepada masyarakat agar dapat terjalin kebersamaan. Oleh sebab itu sikap yang berkaitan dengan pekerjaan haruslah sesuai dengan nilai-nilai dalam budaya kerja, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

### ***Perilaku Pegawai pada Bagian Kebersihan di Dinas Pasar Disiplin Para Pegawai***

Berdasarkan penelitian budaya kerja pegawai bagian kebersihan di Dinas Pasa perlu adanya penerapan aturan dalam menjalankan tugasnya mereka harus memiliki kapabilitas, berdisiplin pada pelaksanaan tugas, maka yang menjadi tolak ukur disiplin kerja pegawai adalah kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik pada jam kerja, menggunakan tanda pengenal instansi, menggunakan serta memelihara bahan-bahan dan alat alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati. Berdasarkan hasil wawancara yang menyatakan bahwa para pegawai sudah datang dan pulang tepat waktu, dan para pegawai sudah mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, namun hal tersebut bertentangan dengan yang dikatakan pegawai kebersihan yang di hasilkan wawancara kepada masyarakat yang menyatakan bahwa disiplin pegawai masih kurang kesadaran tentang waktu, yang menjadikan jarang ada ditempat yang menjadikan susah ditemui, tapi hal tersebut merupakan masyarakat tidak mengetahui pekerjaan pegawai yang dilakukan pegawai kebersihan yang menjadikan kekeliruan masyarakat terhadap pegawai bagian kebersihan, ada pula masyarakat mengatakan pegawai pemerintahan terkadang tidak memakai tanda pengenal saat melakukan tugas pengecekan kondisi pasar yang menjadikan kurang bersihnya pasar, melainkan tanggapan dari kasi kebersihan yang menyatakan bahwa dalam pekerjaan pegawai memiliki tugas yang berbeda-beda, melainkan juga pasar di Samarinda sudah terhitung banyak dari beberapa daerah kota Samarinda, yang menjadikan pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan secara singkat untuk melihat kondisi pasar yang ada di Samarinda, hal ini menyatakan bahwa pegawai bagian kebersihan kurangnya SDM untuk meminimalisir suatu

kegiatan maupun tugas pegawai yang menjadikan tidak efektif dan efisiennya pekerjaan yang mereka lakukan.

### ***Tanggung Jawab Kerja Pegawai***

Kantor Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima Kota Samarinda dilihat dari tanggung jawab pegawai bagian kebersihan memiliki tugas pengawasan terhadap kebersihan di pasar, menyediakan dan merawat sarana angkutan, mengadakan hubungan kerja sama dengan instansi lain dalam hal mengatasi masalah dalam batas wilayah pasar, memberikan arahan kepada para pedagang mengenai membuang sampah dengan benar.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala Dinas Pasar yang disampaikan kepada penulis adalah dalam mengerjakan tugas para pegawai sudah sesuai batas waktunya, melainkan masih ada tugas kebersihan belum seefektif mungkin karena sarana oprasional yang ada belum maksimal, ada pula menurut masyarakat menyatakan tanggung jawab para pegawai masih kurang maka hal tersebut pegawai harus bisa menanggulangi masalah yang terjadi di pasar seperti menambahkan tempat sampah yang disesuaikan dengan jumlah pasar, dapat dilihat dari masyarakat pasar yang kurang kesadaran tentang kerapian dan kebersihan pasar.

Dari beberapa penjelasan dapat diperjelas bahwa tanggung jawab pegawai bagian kebersihan di Dinas Pasar kategori cukup baik dalam menghadapi tanggung jawab masing-masing pegawai dan masyarakat. Dapat dilihat pegawai kebersihan memiliki tanggung jawab yang sangat besar terhadap masyarakat dan pasar setempat untuk dapat bisa menjadikan pasar yang nyaman dan rapi, akan tetapi kesadaran warga pasar masih kurangnya pengertian akan adanya sampah yang berserakan, warga membuang sembarangan padahal pegawai Dinas Pasar sudah menyediakan tong-tong sampah dipasar, jadi diharapkan warga pasar dapat lebih sensitif terhadap menjaga kebersihan yang ada di pasar. Timbulnya sikap tanggung jawab karena manusia itu hidup bermasyarakat dan hidup dalam lingkungan sosial.

### ***Dedikasi Para Pegawai***

Kantor Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima Kota Samarinda dalam bededikasi melibatkan kesabaran, keuletan dan kerja keras. Dalam hal ini komitmen diantara para anggota organisasi sangat diperlukan untuk saling mendukung satu sama lain dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Pasar. Ini berarti setiap anggota organisasi harus menghindari ego sektoral dan mementingkan bagian organisasinya sendiri, yang mengorbankan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dapat dikatakan Aparatur negara, misalnya adalah orang yang menjadi pelayan masyarakat dalam rangka melayani kepentingan masyarakat. Sebagai aparatur negara maka tugas pokok dan fungsinya adalah memberikan pelayanan prima untuk melayani kepentingan publik. Berdasarkan hasil wawancara yang menyatakan bahwa kerja sama antar

pegawai sudah terjalin baik maupun dengan masyarakat, adapula dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan dalam 1 tim, maka dalam menyelesaikan masalah dilapangan dari kebersihan, keamanan dan kenyamanan pasar semuanya ditangani dengan cepat.

Kriterian dari dedikasi pegawai yang ada di Dinas Pasar sudah cukup baik karena pegawai dinas pasar sudah berusaha secara maksimal mungkin dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat hanya saja masih perlu dimaksimalkan lagi agar pegawai dinas mampu berkerjasama terus menerus kepada instansi terkait maupun masyarakat.

### ***Loyalitas Para Pegawai***

Kantor Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima merupakan hal yang perlu memiliki Loyalitas dan implementasinya dalam suatu organisasi sangat diperlukan demi keberlangsungan organisasi tersebut. Setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/instansi tempat dia meletakkan loyalitasnya. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa tugas atau pekerjaan yang telah diberikan masih relatif lambat dalam menyelesaikan pekerjaan selalu menunggu instruksi dari atasan maka dapat disebabkan kemoloran waktu untuk menyelesaikannya, dan para pegawai pun selalu bekerjasama antar teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai mengerjakan sungguh-sungguh apabila ada perintah dan diawasi oleh atasan, Hal ini dapat dikemukakan bahwa pegawai harus memiliki kesadaran akan kewajiban dalam menjalankan tugas yang dilakukan, Dapat ditegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, serta suasana kerja yang diterima dari pekerjaannya.

Kriterian dari loyalitas para pegawai yang ada di Dinas Pasar sudah dikatakan cukup baik hal ini dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, karakteristik pribadi individu atau pegawai, karakteristik pekerjaan, karakteristik disain pekerjaan dan pengalaman yang diperoleh selama pegawai menekuni pekerjaan itu.

### ***Faktor Penghambat yang terjadi di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima***

Sarana untuk pegawai yang menjadikan kendala dapat menghambat proses yang berdampak ketidak efisiennya waktu, ada pula para pegawai kebersihan masih belum sepenuhnya dapat berjalan sesuai keinginan, karena belum dapat melakukan sepenuhnya perbaikan sampah yang berserakan dipasar, sampah yang ada sangat mengganggu warga masyarakat disekitar, hal ini menyatakan bahwa yang menjadikan aktor penghambat dikarenakan kurangnya perhatian khusus dari pemerintah pasar dalam menanggulangi sampah yang berserakan, maka

pemerintah Dinas Pasar harus menyediakan tong-tong sampah disetiap blok-blok pasar agar masyarakat tidak membuang sembarangan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan:

a. Budaya kerja dengan indikator :

1. Sikap terhadap pekerjaan pegawai pada bagian kebersihan bahwa secara umum penerapan Budaya kerja pegawai, sekalipun termasuk dalam kategori baik. Budaya kerja aparatur negara mengikuti mekanisme kewenangan dan tanggung jawab dalam pembinaan kepegawaian yang berlaku pada instansi lembaga pemerintahan dan terdapat perbedaan persepsi antara tingkat kepentingan budaya kerja dengan realitas dilapangan.
2. Perilaku pegawai pada bagian kebersihan di Dinas Pasar dalam rangka peningkatan budaya kerja tersebut terdapat beberapa hal yang dapat dilihat pada budaya kerja sebagai berikut :
  - a. Disiplin pegawai sudah cukup baik dalam menerapkan peraturan yang berlaku yang ada di kantor Dinas Pasar.
  - b. Tanggung jawab bagian kebersihan di Dinas Pasar kategori baik dalam menghadapi tanggung jawab masing-masing pegawai, namun untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang efektif disebabkan oleh beberapa kendala seperti menjaga kebersihan pasar dan pemantauan pasar, dan kendala sarana oprasional yang masih kurang memadai di Dinas Pasar.
  - c. Dedikasi para pegawai sudah baik, terlihat dari kerjasama antar kelompok masyarakat maupun instansi terkait.
  - d. Loyalitas para pegawai di Dinas Pasar sudah cukup baik, meskipun masih ada pegawai yang hanya bekerja dengan sungguh-sungguh apabila ada perintah dan diawasi oleh atasan.

b. Faktor Penghambat di Dinas Pasar dan Penataan Pedagang Kaki Lima Kota Samarinda adalah masalah kurangnya tanggung jawab para pegawai terhadap pengawasan serta memenuhi fasilitas – fasilitas yang diperlukan dipasar,.

### **Saran**

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

Untuk mewujudkan budaya kerja pegawai pada Bagian Kebersihan Dinas Pasar dan Penataan PKL Kota Samarinda harus ada komitmen dan sanksi dari pimpinan terhadap kedisiplinan para pegawai seperti memakai tanda pengenal dalam melakukan pengawasan, dan juga tanggung jawab pegawai terhadap kerapian dan kebersihan pasar, Sehingga dapat tercipta lingkungan

kerja yang kondusif. Hal ini dapat diwujudkan dengan melakukan komunikasi dua arah untuk memperoleh solusi yang tepat, dengan cara mengoptimalkan rapat staf dalam lingkungan unit kerja. sehingga penerapan hukuman disiplin dan pemberian sanksi dapat berjalan sebagaimana mestinya.

### **Daftar Pustaka**

- Atmosoeprapto, 2000, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan – Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya*, Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A.P, 2005, *Prilaku dan Budaya Organisasi*, Jakarta: Aditama.
- Miles, Matthew B, dan A. Michael Huberman, 2007, *Analisis Data Kualitatif - Buku Sumber Tentang Metode – Metode Baru*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Patton, Adri, 2006, *Perilaku dan Pengembangan Organisasi*, Malang : Agritek YPN Malang.
- Ratminto, dan Septi, W, Atik, 2007, *Manajemen Pelayanan, Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sofyandi, Heman dan Garniwa, Iwa, 2007, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sughanda, Dann, 1989, *Pengantar Administrasi Negara*, Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. PT Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyadi, Gering, dan Guno, Tri, 2006, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah – Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Thoah, Miftah, 1983, *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Graindo Persada.
- Udaya, J, 2002, *Teori Organisasi – Struktur, Desain dan Aplikasi*, Jakarta: Arcan.
- Usman, Husain dan Purnomo S.A. 2003. *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara.

### **Dokumen**

Lembaga Administrasi Negara, 2008, *Jurnal Ilmu Administrasi*, Bandung, Lembaga Pengembangan administrasi STIA LAN Bandung.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.25/KEP/M.PAN/4/2004 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara Rencana Strategis Dinas Pasar kota Samarinda tahun 2010 – 2015.