

**IMPLEMENTASI ETOS KERJA PADA DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

MERLYN INDATIA

NIM: 12510017

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

IMPLEMENTASI ETOS KERJA PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

MERLYN INDATIA

NIM: 12510017

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI ETOS EKRJA PADA DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

MERLYN INDATIA

NIM: 12510017

Telah Disetujui, 14 Juni 2016

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag

NIP. 19490929 198103 1 004

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI ETOS KERJA PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

MERLYN INDATIA

NIM: 12510017

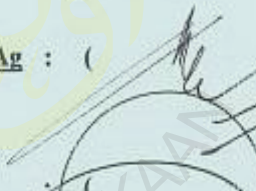
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 29 Juni 2016

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
2. Sekretaris/Pembimbing
Prof. Dr. H Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004
3. Penguji Utama
Dr. Ahmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1003

Tanda Tangan

: ()

: ()

: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei &
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Merlyn Indatia
NIM : 12510017
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul:

IMPLEMENTASI ETOS KERJA PADA DINAS KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA MALANG

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang,.....

Hormat saya,

Merlyn Indatia

NIM : 12510017

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan Rahmat Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk

Papa Indra Al Azhar, Mama Suliati dan Adikku tercinta Reva. Terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan baik berupa doa maupun materi yang telah diberikan selama ini terutama saat pengerjaan skripsi ini. Terima kasih juga untuk Mbak Ayu, Mas Wahyu, serta keluarga yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat selama proses penyelesaian skripsi.

Terima kasih kepada Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag yang selalu sabar memberikan bimbingan, pengalaman dan inspirasi dalam proses penyelesaian skripsi.

Serta sahabat-sahabat Kiki Zakiyah, Nidiya Intan, Ratri, Devi, Jhe, Nyak, Ganjoer, Cemplang, Puspa, Zulva, Anis Fahmi dan Fajri yang tak kenal lelah memberikan doa, dukungan serta semangatnya dalam proses penyelesaian skripsi. Tidak lupa juga kuucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih.

MOTTO

Kemenangan yang paling indah adalah bisa menaklukkan hati sendiri.

(La Fontaine)

Orang memerlukan dua tahun untuk berbicara, tetapi limapuluh tahun untuk belajar tutup mulut.

(Ernest Hemingway)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karen atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Implementasi Etos Kerja Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Malang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang selalu sabar dalam mengarahkan dan memotivasi.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Papa, Mama, Kakek, Nenek, Adik dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungannya baik do'a maupun materi.
7. Sahabat-sahabat yang telah memberikan doa dan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
8. Dinas Kebersihan dan Pertaman Kota Malang yang telah memberikan data dan informasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulis ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal ‘Alamin

Malang, 15 Juni 2016

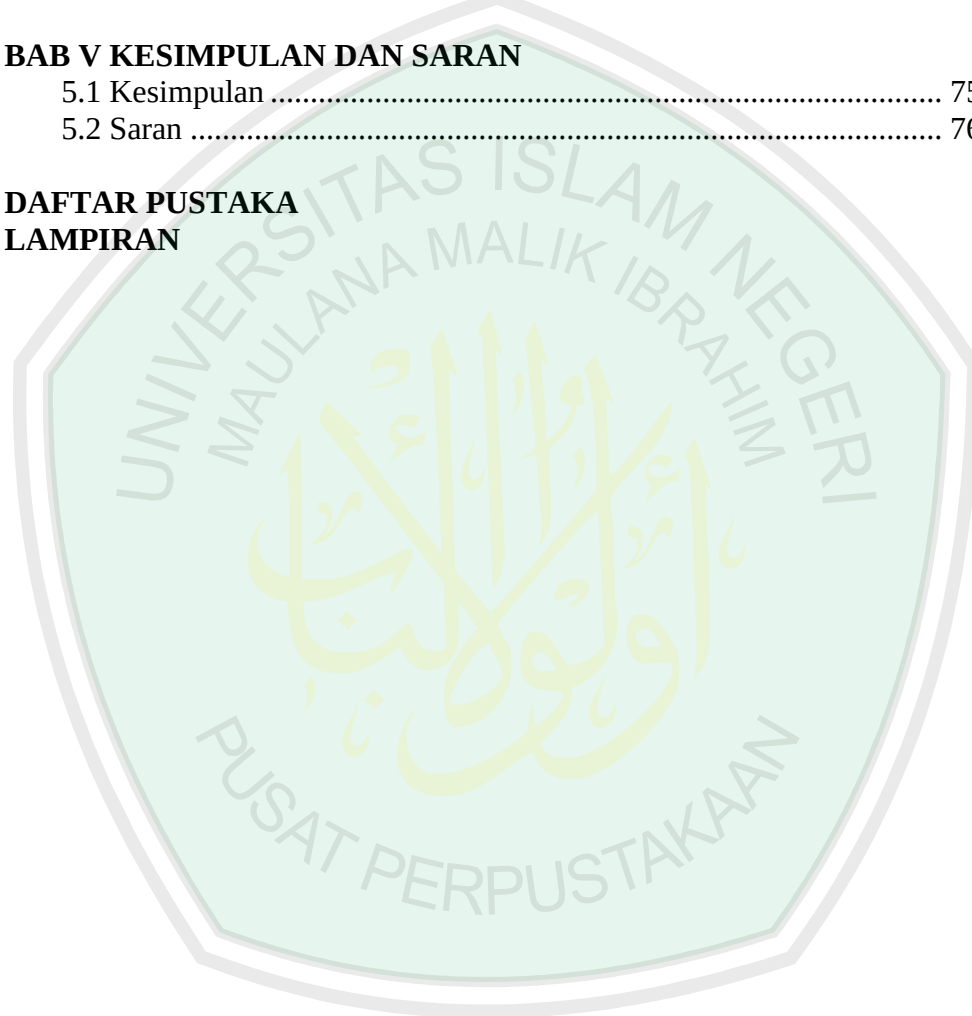
Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PEERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 Etos Kerja	14
2.2.1.1 Pengertian Etos Kerja	14
2.2.1.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Etos Kerja	22
2.2.1.3 Aspek-aspek Etos Kerja	24
2.2.1.4 Ciri-ciri Etos Kerja Islam	26
2.2.1.5 Etos Kerja Prespektif Islam	30
2.2.2 <i>Theory Of Planned Behavior</i>	34
2.2.2.1 Sikap	35
2.2.2.2 Norma Subjektif	36
2.2.2.3 Kontrol Yang Dipersepsikan	36
2.3 Kerangka Berpikir	38
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Subyek Penelitian	40
3.4 Data dan Jenis Data	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Analisis Data	43
 BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHSAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum	45
4.1.1 Profil DKP Kota Malang	45

4.1.2 Visi dan Misi DKP Kota Malang.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi	52
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Kebersihan	53
4.2 Paparan.....	54
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	66
4.3.1 Implementasi Etos Kerja Pada DKP Kota Malang	66
4.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



ABSTRAK

Merlyn Indatia. 2016. SKRIPSI. Judul: “Implementasi Etos Kerja Pada Dinas Kebersihan dan Peramanan Kota Malang”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Kata Kunci : Etos Kerja, *Theory Of Planned Behavior*

Keberhasilan suatu perusahaan bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi, terlatih dan terampil dalam sebuah organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Sylvana (2014:1116) Etos kerja yaitu semua kebiasaan baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja, seperti: disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, berwawasan, kreatif, bersemangat, mampu bekerja sama, sadar lingkungan, loyal, berdedikasi, dan bersikap santun. Peneliti juga menggunakan *theory of planned behavior* untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Peramanan Kota Malang.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Terdapat 3 responden yang menjadi subjek penelitian yaitu: Kepala Bagian Umum, Kepala Wilayah Kebersihan Kec. Klojen dan Petugas Kebersihan pada Dinas Kebersihan dan Peramanan Kota Malang. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian menganalisis keabsahan data menggunakan teknik Miles and Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan dari 4 indikator etos kerja yaitu: bertanggung jawab, kerja keras, disiplin dan jujur, sudah terimplementasikan secara optimal ditinjau dengan *Theory of Planned Behavior*. Perilaku tersebut muncul karena sikap yang positif dari para petugas kebersihan serta, keyakinan atau kepercayaan terhadap sesama. Hal ini tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seperti: agama, budaya, sosial politik, lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi.

ABSTRAK

Merlyn Indatia. 2016. SKRIPSI. Title: "Implementation working ethic in the departement cleaning and landscaping at Malang city."

Supervisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Keyword : Working Ethic, Theory Of Planned Behavior

The successful company is not only determined by available natural resources, but also its human resources that have a high work ethic, trained and skilled in an organization. As explained by Sylvana (2014:1116) The work ethic is all the good habits based on ethical to do in the workplace, such as: discipline, honesty, responsibility, diligent, patient, resourceful, creative, passionate, able to work together, conscious environment, loyal, dedicated, and be polite. The researchers also used the theory of planned behavior that explain and analyze the implementation of the work ethic in the Department of Hygiene and Malang.

This research method and study case analysis. There are three respondents which is as the object in this study. Researchers used teknik data collection by observation, interviews, and documentation then analyze the validity of the data using the technique of Miles and Huberman.

The finding of this study shows four work ethic indicators: responsible, hard working, disciplined and honest, has been implemented optimally be reviewed by the Theory of Planned Behavior. Such behavior arises because the positive attitude of the janitor as well, confidence or trust towards each other. The attitude cannot be separated from the theory of planned such as attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control. This is cannot be separated with the factors that affect work ethics such as: religious, cultural, social, political, environmental, educational, economic structure and motivation.

مستخلص البحث

ميرلين إنداتيا. 2016. الرسالة .العنوان: "تنفيذ أخلاقيات العمل في وزارة النظافة والبستانية مالانج."

المشرف: الأستاذ الدكتور الحاج محمد جعفر، الماجستير
الكلمات الأساسية: أخلاقيات العمل، نظرية السلوك المخطط

لم يتم تحديد نجاح الشركة فقط من الموارد الطبيعية المتاحة ، ولكن يتم تحديد حد كبير على نوعية الموارد البشرية التي لديها أخلاقيات العمل العالية، و المدربين و المهرة في المنظمة. كما أوضح سيلفانا (2014:1116) و أخلاقيات العمل هو كل عادات جيدة على أساس أخلاقي للقيام به في مكان العمل ، مثل : الانضباط ، والصدق ، والمسؤولية ، والمثابرة والصبر ، الحيلة ، خلاقية ، عاطفي ، قادرة على العمل معا ، واعية بيئة ، ولاء ، ومكرسة ، و يكون مهذبا.

استخدمت الباحثة في هذا البحث المدخل النوعي بمنهج دراسة الحالة. وموضوع البحث في هذا البحث هو قسم النظافة والبستانية مالانج، باتخاذ 3 مشاركين كأشخاص البحث. استخدمت الباحثة تقنيات جمع البيانات بالملاحظة والمقابلات والوثائق ثم تحليل صحة البيانات باستخدام تقنية مايلز وهوبرمان.

لعامل التنظيم أخلاقيات العمل العالية مثل المسؤولية والعمل الجاد والمنضبطة والنزاهة. ينشأ هذا السلوك لأن الموقف الإيجابي من عامل التنظيم وكذلك اليقين أو الثقة في بعضها البعض ووجود التوجيه الذي يهدف إلى تحفيز وعامل التنظيم للقيام بهذا العمل سوف يشعر من السهل. ذلك الموقف لا يمكن فصلها عن نظرية المخطط لها مثل المواقف، معايير شخصية، وسيطرة السلوكية. تلك الأحوال تسبب على ترقية أخلاقيات العمل العالية.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena merupakan motor penggerak paling utama, sehingga perlu mendapat perhatian khusus dan serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Adanya kemauan dan kemampuan dalam diri manusia untuk berbuat serta berkembang, baik dalam cara berpikir maupun cara hidup, menjadikannya mampu memberi kontribusi yang paling besar bagi keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa ada pengelolaan yang baik, unsur tersebut tidak akan bermanfaat dan memiliki arti.

Manullang dalam Harjoni (2014:460) Keberhasilan suatu perubahan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi, terlatih dan terampil dalam sebuah organisasi dapat melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumberdaya manusianya. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Arijo (2013:8) Seorang manusia akan menyelaraskan segala tindak-tanduk dan tingkahlaku menurut etika yang berlaku di lingkup dia bertempat tinggal dan atau bekerja. Tidak ada satupun manusia yang dapat hidup sebebas-bebasnya

karena manusia hidup dalam suatu konstelasi tingkahlaku standar, religi, norma, nilai moralitas, dan hukum yang mengatur bagaimana seseorang harus bertindak dan mengendalikan semangat kebebasan (*freedom*) serta tunduk terhadap etika yang disepakati secara luas. Etika pada dasarnya mengajak orang untuk bersikap kritis dan rasional di dalam melakukan suatu keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan sehingga tidak bertentangan dengan nilai dan norma yang berlaku.

Persaingan kerja yang semakin tinggi menuntut setiap orang menguasai keahlian dan kemampuan tertentu untuk menghasilkan daya saing yang tinggi. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja (Biatna,2007:106).

Muhammad dalam Sekarani (2010:18) Etika dapat dibedakan menjadi dua: obyektivisme dan subyektivisme. Menurut pandangan yang pertama, nilai kebaikan suatu perbuatan bersifat obyektif yaitu terletak pada substansi perbuatan itu sendiri. Paham ini melahirkan rasionalisme dalam etika, suatu perbuatan dianggap baik, bukan karena kita senang melakukannya, tetapi merupakan keputusan rasionalisme universal yang mendesak untuk berbuat seperti itu. Sedangkan aliran subyektivisme berpandangan bahwa suatu perbuatan disebut

baik bila sejalan dengan kehendak atau pertimbangan subyek tertentu baik subyek Tuhan, subyek kolektif seperti masyarakat maupun subyek individu.

Etika merupakan seperangkat praktik moral yang membedakan antara hal yang benar dan yang salah. Etika dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku. Dalam bekerja, etika diperlukan sebagai aturan yang mengarahkan bagaimana individu bekerja dengan baik dan benar. Etika kerja menjadi sebuah komitmen akan nilai dan pentingnya kerja keras bagi individu. Bagi manager, seorang karyawan lebih utama dilihat dari etika kerja (61%), intelijen (23%), antusiasme (12%) dan pendidikan (4%) (Miller et al, 2001:2).

Etos kerja menurut Mochtar Buchori dalam Yahya (2013:1-2) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja merupakan bagian tata nilai (*Value system*). Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, maoral dan gaya estetik serta suasana batin. Etos merupakan karakter dan kebiasaan bekejaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar.

Aji dan Sabeni dalam Sekarani (2010:18) Perusahaan harus mampu memberikan nilai lebih agar karyawan dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya. Kemampuan bekerja yang ada pada masing-masing individu, tidak lepas dari etos kerja yang diyakininya. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika adalah bagian dari filsafat yang membahas secara rasional dan kritis tentang nilai, norma dan moralitas.

Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Seseorang yang memiliki pandangan dan sikap positif terhadap pekerjaan akan menghasilkan etos kerja yang tinggi. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Etos kerja mempunyai makna nilai moral yang menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mencapai kesempurnaan dalam bekerja. Etos kerja individu tidak akan menyerahkan hasil karyanya yang berkualitas rendah, akan dilakukan segala hal yang menjaga harga dirinya baik (Toto,2002:6).

Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang benar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan. (Muhammad, 2010:36). Bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin di Indonesia. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas.

Tidak halnya dengan pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang. Sebagian besar petugas kebersihan tetap bekerja meskipun pada hari libur. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Melihat dari gambaran tersebut mencerminkan bahwa Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang berusaha untuk mengimplementasikan etos kerja yang baik pada diri pertugasnya. Pada

pernyataan tersebut peneliti juga menggunakan teori perilaku yang direncanakan (*Theory of Planned Behavior*) untuk mengetahui proses etos kerja dan etos kerja yang baik pada petugas Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.

Ajzen dalam Mahyarni (2013:13) Teori ini dikembangkan oleh Ajzen (1991). Teori perilaku direncanakan ini dikembangkan dari teori tindakan beralasan dengan memasukkan tambahan yaitu membangun perilaku kontrol yang dipersepsikan. TPB menjelaskan bahwa niat berperilaku (*behavioral intention*) tidak hanya dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) dan norma subyektif (*subjective norm*), tetapi juga dipengaruhi oleh kontrol berperilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*). Teori Ajzen tentang sikap terhadap perilaku mengacu pada derajat mana seseorang memiliki penilaian evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku dalam sebuah pertanyaan.

Implementasi etos kerja ini dilakukan untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan etos kerja karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang yang dianggap menjadi acuan dalam bidang kebersihan dan pertamanan di kota Malang. Implementasi tersebut nantinya akan menghasilkan etos kerja yang baik demi terciptanya lingkungan yang bersih dan bebas sampah di Kota Malang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Implementasi Etos Kerja Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan implementasi etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.
2. Untuk mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Kiranya banyak manfaat atau kegunaan yang dapat dipetik dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sarana untuk menambah keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai objek kajian atau pun penelitian lebih lanjut.
2. Bagi praktisi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran mengenai etos kerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
3. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang etos kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan. Berikut ini adalah Hasil-Hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

Mustofa, Ahmad Bisri. (2015). Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah. *Skripsi* (Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri, Tulungagung.

Hasil penelitian ditemukan bahwa etos kerja islam merupakan bagian dari konsep islam yang merupakan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja. etos kerja islam ini juga menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan, dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja islam, maka semakin tinggi etos kerja islam semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. sehingga etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bmt istiqomah karangrejo, karena yang sedikitnya belum banyak bmt menerapkan sistem etos kerja islam dalam operasional kerjanya.

Irham, Mohammad. (2012). Analisis Etos Kerja Pedagang Muslim Di Sekitar Makam Kadilangu (Sunan Kalijaga) Demak Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan. *Jurnal Substantia*, Vol. 1 4, No. 1, April

Hasil penelitian etos kerja menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja. ajaran islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. kalau pada tataran praktis, umat islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teologi yang harus dirombak, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran islam yang sesungguhnya. etos kerja dalam islam terkait erat dengan nilai-nilai (*values*) yang terkandung dalam al-qur'an dan al-sunnah tentang "kerja" yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan. cara mereka memahami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai al-qur'an dan al-sunnah tentang dorongan untuk bekerja itulah yang membentuk etos kerja islam.

Filasufah, January. (2011). Analisis Etos Kerja Pedagang Muslim Di Sekitar Makam Kadilangu (Sunan Kalijaga) Demak Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan. *Skripsi* (Dipublikasikan). Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang.

Hasil penelitian Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pedagang. Dimana pemenuhan kebutuhan hidup yang bersifat primer atau pokok mampu tercukupi dan dirasakan mengalami peningkatan, Dengan mengandalkan pendapatan yang diperoleh

sebagai pedagang dapat mencukupi kebutuhan primer. Peningkatan dengan memiliki kios dengan berbagai macam barang yang dijual, pendapatannya bisa menyekolahkan anak-anak hingga Perguruan Tinggi dan bisa menunaikan ibadah Haji serta bisa mengeluarkan zakat maal tiap tahun.

Ingsih, Kusni. (2011). Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja. Jurnal Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan, Vol. 1, No. 1, Juli

Hasil penelitian kompetisi global mengakibatkan munculnya pendekatan-pendekatan baru dalam paradigma manajemen. paradigma manajemen tradisional berasumsi bahwa tujuan dari manajemen adalah mengendalikan dan memberi batasan kepada orang, menjalankan berbagai aturan, mencapai stabilitas dan efisiensi, mendesain sebuah hirarki atas bawah (*top-down hierarchy*) untuk mengarahkan orang, dan lebih menekankan pada peningkatan laba. sedangkan paradigma manajemen baru lebih menekankan pada karyawan dan pelanggan, pemanfaatan kreatifitas dan antusiasme para karyawan, penemuan visi dan nilai-nilai bersama, kepemimpinan dengan sistem desentralisasi (pelimpahan wewenang) dan menekankan pada kerjasama tim. perubahan-perubahan ini mengakibatkan organisasi harus meninjau kembali pengelolaan sumber daya organisasi agar efektif dan efisien, khususnya sumber daya manusia. agar organisasi dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi. namun pada kenyataanya, banyak organisasi yang memiliki keterbatasan akan sumber daya yang handal. terdapat 8 etos kerja professional, dapat dijadikan modal dasar organisasi untuk tetap eksis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Bisri Mustofa (2015)	Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah	ditemukan bahwa etos kerja islam merupakan bagian dari konsep islam yang merupakan nilai-nilai untuk membentuk kepribadian seseorang yang baik dalam bekerja. etos kerja islam ini juga menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kehidupan, dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja islam, maka semakin tinggi etos kerja islam semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. sehingga etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bmt istiqomah karangrejo, karena yang sedikitnya belum banyak bmt menerapkan sistem etos kerja islam dalam operasional kerjanya.
2	Mohammad Irham (2012)	Etos Kerja Dalam Perspektif Islam	etos kerja menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			diimplementasikan dalam aktivitas kerja. ajaran islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. kalau pada tataran praktis, umat islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teologi yang harus dirombak, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran islam yang sesungguhnya. etos kerja dalam islam terkait erat dengan nilai-nilai (<i>values</i>) yang terkandung dalam al-qur'an dan al-sunnah tentang "kerja" yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan. cara mereka memahami, menghayati dan mengamalkan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			nilai-nilai al-qur'an dan al-sunnah tentang dorongan untuk bekerja itulah yang membentuk etos kerja islam.
3	January Filasufah (2011)	Analisis Etos Kerja Pedagang Muslim Di Sekitar Makam Kadilangu (Sunan Kalijaga) Demak Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan	Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pedagang. Dimana pemenuhan kebutuhan hidup yang bersifat primer atau pokok mampu tercukupi dan dirasakan mengalami peningkatan, Dengan mengandalkan pendapatan yang diperoleh sebagai pedagang dapat mencukupi kebutuhan primer. Peningkatan dengan memiliki kios dengan berbagai macam barang yang dijual, pendapatannya bisa menyekolahkan anak-anak hingga Perguruan Tinggi dan bisa menunaikan ibadah Haji serta bisa mengeluarkan zakat maal tiap tahun.
4	Kusni Ingsih (2011)	Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja	kompetisi global mengakibatkan munculnya pendekatan-pendekatan baru

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			dalam paradigma manajemen. paradigma manajemen tradisional berasumsi bahwa tujuan dari manajemen adalah mengendalikan dan memberi batasan kepada orang, menjalankan berbagai aturan, mencapai stabilitas dan efisiensi, mendesain sebuah hirarki atas bawah (top-down hierarchy) untuk mengarahkan orang, dan lebih menekankan pada peningkatan laba. sedangkan paradigma manajemen baru lebih menekankan pada karyawan dan pelanggan, pemanfaatan kreatifitas dan antusiasme para karyawan, penemuan visi dan nilai-nilai bersama, kepemimpinan dengan sistem desentralisasi (pelimpahan wewenang) dan menekankan pada kerjasama tim. perubahan-perubahan ini mengakibatkan organisasi harus meninjau kembali pengelolaan sumber daya organisasi agar efektif dan efisien, khususnya sumber

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			daya manusia. agar organisasi dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi. namun pada kenyataanya, banyak organisasi yang memiliki keterbatasan akan sumber daya yang handal. terdapat 8 etos kerja professional, dapat dijadikan modal dasar organisasi untuk tetap eksis.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Etos kerja

2.2.1.1 Pengertian etos kerja

Sylvana (2014:1116) Secara etimologi Etos berasal berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos*, yang berarti “*The disposition, character, or fundamental values peculiar to a specific person, people, culture, or movement*”. Dapat diterjemahkan bahwa etos berarti watak, atau karakter, atau budaya, atau nilai-nilai dasar seseorang, kelompok, bangsa.

Irda (2014:343) Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang. Pada *Webster's New Word Dictionary, 3rd College Edition*, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok.

Geertz dalam Irda (2014:343) mengemukakan “etos menunjukkan pada sifat, watak, dan kualitas kehidupan bangsa, moral dan gaya estetis”. Pendapat tersebut didukung oleh Soewarso yang mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan etos adalah “sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia di luar mereka yang direfleksikan dalam aktivitas kehidupan sehari-hari”.

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Kata etos ini, dikenal pula *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna (Muhammad, 2010:34).

Djakfar (2012:88) Kerja yang produktif membutuhkan etos kerja yang baik. dalam kondisi yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilannya dapat mengikis landasan moral ataupun nilai-nilai agama. Terlebih lagi dengan pertumbuhan dan penyebaran sikap individualistik yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil dari pada proses.

Toto (2002:24) Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang

benar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan.

Tidaklah semua aktifitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu sebagai berikut:

1. aktifitasnya dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja bukan hanya sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur.
2. Apa yang dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Terkandung didalamnya suatu gairah, semangat untuk mengerjakan seluruh potensi yang dimiliki sehingga yang dikerjakan benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat.

Disisi lain makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikinya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Anaroga menyatakan dalam Ayuk (2014:21) bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Anoraga

juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Sylvana (2014:1116) Etos kerja yaitu semua kebiasaan baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja, seperti: disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, berwawasan, kreatif, bersemangat, mampu bekerja sama, sadar lingkungan, loyal, berdedikasi, dan bersikap santun.

Menurut Usman Pelly dalam Sylvana (2014:1116), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang adalah baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Tasmara dalam Sylvana (2014:1116) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna, terhadap sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high Performance*).

Husaini Usman dalam Sylvana (2014:1116) mengemukakan arti etos kerja ialah mempunyai visi jauh kedepan, motif yang kuat untuk mencapai tujuan, inovatif, kreatif, adaptif, kerja keras, kerja secara sistematis, bertanggung jawab, disiplin, percaya diri, dan pelayanan memuaskan segala pihak. Mengacu pada beberapa pendapat dan penjelasan tentang etos kerja seperti yang dikemukakan di atas, bahwa etos kerja adalah konsep kerja atau paradigma kerja seseorang yang diyakini adalah baik dan benar dan sesuai dengan norma, nilai, serta tujuan utama dari organisasi/lembaga tempat bekerja yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja secara khas ditempat pekerjaannya.

Asip (1999:20) Etos kerja juga diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri:

1. kerja sebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisi hidupnya.
2. disiplin kerja yang tinggi.
3. kebanggaan atas karyanya.

Adapaun etos kerja spiritual yang dapat memberikan motif kerja pada seseorang (pegawai) adalah nilai-nilai moral spiritual. Nilai-nilai itu antara lain adalah kejujuran (*Shiddiq*), kepercayaan (*amanah*), kecerdasan (*fathonah*), kepercayaan (*tabligh*). Nilai-nilai ini jika dipahami dan diimplementasikan dalam kegiatan kerja pegawai, akan dapat memicu dan mamacu maksimalisasi kinerjanya (Mohamad,2011:104).

Etos kerja termasuk dalam satu di antara *global narrative*, pembicaraan global. Salah satu di antara ciri sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan negeranegera maju dan berkembang adalah wagra yang memiliki etos kerja yang

tinggi. Dalam manajemen industri, ada empat parameter yang biasanya digunakan untuk melihat seseorang atau kelompok memiliki etos kerja atau tidak. *Pertama*, bagaimana pandangan seseorang tentang kerja. Orang yang memiliki etos kerja tinggi dan baik pasti memiliki pandangan bahwa kerja sebagai hal yang mulia. Karena sebagai sesuatu yang mulia, dia menghargai kerja. Parameter *kedua*, ada atau tidaknya semangat untuk melakukan pekerjaan, semangat bekerja atau menyelesaikan pekerjaan. Orang-orang yang memiliki etos kerja baik, apabila ditugasi untuk melakukan pekerjaan akan tumbuh semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Parameter *ketiga*, adanya upaya untuk menyempurnakan kerja agar menjadi lebih produktif. Dia tidak hanya melakukan suatu pekerjaan berdasarkan semangat atau perintah saja, namun berusaha menjadikan cara kerja, model kerja, atau sistem kerja menjadi lebih baik dan bernilai produktif. Adapun parameter *keempat*, adanya kebanggaan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dia merasa bangga dan puas kalau dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Orang yang memiliki empat parameter tersebut dianggap orang yang memiliki etos kerja yang tinggi (Acep,2008:10).

Seseorang yang mempunyai etos kerja banyak diungkapkan oleh para ahli, diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Myrdal dalam Irda (2014:343) menurutnya perilaku yang mencerminkan etos kerja meliputi:

- | | |
|-----------------|--------------------------------------|
| a. Efisiensi | b. Kesederhanaan |
| c. Kerajinan | d. Kejujuran |
| e. Keterampilan | f. Sikap rasio (mengambil keputusan) |

- g. Sikap tekun
- h. Kesiediaan untuk berubah
- i. Tepat waktu
- j. Kegesitan dalam menggunakan kesempatan
- k. Sikap bekerja secara energois
- l. Sikap besandar pada kekuatan diri
- m. Percaya diri
- n. Sikap mau bekerjasama
- o. Melihat masa depan

Salamun dalam Irda (2014:343) mengemukakan variabel-variabel yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun, dan menggunakan waktu secara tepat”. Bahkan prinsip yang sama bisa ditemukan pada etos kerja yang berbeda sekalipun pengertian etos kerja relatif sama. Sebut saja misalnya berdisiplin, bekerja keras, berhemat dan menabung: nilai-nilai ini ditemukan dalam etos kerja Korea Selatan dan etos kerja Jerman atau etos kerja Barat.

1. Kerja Keras.

Istijanto (2005:240) Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang diisyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Perusahaan mengharapkan karyawan memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara menyeluruh.

2. Disiplin/Menggunakan waktu secara tepat.

Toto (2002:88) Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tepat taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang

berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diperolehnya (*achievements*) sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi menantang. Disiplin adalah masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan yang positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu.

3. Jujur.

Toto (2002:80) Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya. Di dalam jiwa seseorang yang jujur terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Kejujuran tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang secara terus-menerus mengetuk-ngetuk dan membisikan nilai moral luhur. Kejujuran bukan suatu paksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam.

4. Tanggung jawab.

Toto (2002:94) untuk menumbuhkembangkan para aparat atau karyawan yang bertanggung jawab, dibutuhkan paradigma, sikap mental, serta cara berpikir yang baik.

Djakfar (2012:26) manusia harus berani mempertanggungjawabkan segala pilihannya tidak saja dihadapan manusia, bahkan yang paling penting adalah kelak dihadapan Tuhan. Manusia mampu melepaskan tanggung jawab

perbuatannya yang merugikan manusia, kelak ia tidak akan pernah lepas dari tanggung jawab dihadapan Tuhan.

Konsepsi tanggung jawab dalam Islam, paling tidak karena dua aspek fundamental yaitu:

- a. manusia dapat melindungi kebebasannya sendiri khususnya dari ketamakan dan kerasukan dengan melaksanakan tanggung jawabnya terhadap orang lain.
- b. Konsep tanggung jawab dalam Islam pada dasarnya bersifat sukarela, tanpa paksaan. Prinsip ini membutuhkan pengorbanan, hanya saja bukanlah berkonotasi yang menyengsarakan.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi etos kerja

Ferry (2009:9) Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

- a. Agama.

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya.

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik.

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis.

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan

bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan.

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi.

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi.

Intrinsik Individu Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2.2.1.3 Aspek-aspek etos kerja

Sinamo dalam Ferry (2009:6-7) Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.

- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja

2.2.1.4 Ciri-ciri etos kerja Islam

Toto (2002:73) Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ciri-ciri etos kerja muslim yaitu:

1. Kecanduan terhadap waktu.

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Alla SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. John F. Kenedy berkata, “*The full use of your power along lines of excellence*’ memanfaatkan seluruh kekuatan,

Anda sedang menuju puncak kehidupan’.” seorang muslim berkata, “waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada diatas jalan keberuntungan”. Hal ini sebagaimana firman-Nya:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الْآلِدِينَ ءَاءَ مُنْوَا وَ عَمِلُوا صَالِحًا ﴿٣﴾ تَوَّابًا ﴿٤﴾ صَوَّابًا ﴿٥﴾ لَصَّابًا ﴿٦﴾

“Wal-‘ashri, sesungguhnya manusia pasti dalam kerugian, kecuali mereka yang beramal saleh, saling berwasiat dalam kebaikan dan dalam kesabaran.” (al-‘Ash:1-3).

2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang mempunyai arti: bersih, murni. Ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor (*rizsun*). Allah berfirman, “*warrujza fahjur*” dan tinggalkanlah segala bentuk yang kotor’.” (al-Muddatsir:5)

3. Kecanduan kejujuran.

Dalam jiwa seseorang yang jujur terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap moral yang terpuji. Perilaku jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya.

Sebagaiman firman Allah:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَ نَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَ نَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ ﴿١٦﴾

“Dan sesungguhnya, Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya dari pada urat lehernya.” (Qaaf:16).

4. Memiliki komitmen (Aqidah, aqad, I'tiqad).

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (i'tiqad).

5. Istiqomah, kuat pendirian.

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asa, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya. Seseorang yang istiqomah tidak mudah berbelok arah betapapun godaan untuk mengubah tujuan begitu memikat.

6. Kecanduan disiplin.

Sikap disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat mendesak. Pribadi yang disiplin sangatlah berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya.

7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan.

Ciri lain dari kepribadian muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberanian menerima konsekuensi dari keputusan yang diambil. Orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinannya.

8. Memiliki sikap percaya diri.

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap.

Sikap percaya diri dapat dilihat dari beberapa ciri yaitu: berani untuk menyatakan pendapat, mampu menguasai emosinya dan memiliki independensi.

9. Orang yang kreatif.

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Seorang yang kreatif bekerja dengan informasi, data dan mengolahnya sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.

10. Orang yang bertanggungjawab (amanah).

Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau hutang yang harus dibayar dengan cara dilunasi sehingga merasa aman atau terbebas dari tuntutan.

11. Memiliki harga diri.

Citra diri atau harga diri adalah penilaian atas dirinya sendiri. Seseorang yang melanggar sumpah dan sumpah syahadah di hadapan Allah sungguh besar dosanya, sebagaimana Allah berfirman:

“Sesungguhnya binatang (mahluk) yang paling buruk di sisi Allah ialah orang yang kafir, karena mereka tidak beriman. (Yaitu) orang yang kamu telah mengambil perjanjian dari mereka, sesudah itu mereka mengkhianati janjinya...” (al-Anfaal:55-56)

12. Memiliki jiwa kepemimpinan.

Semangat dan rasa kepemimpinan harus sejak dini ditanamkan dan bukan sebaliknya mengantarkan anak-anak sebagai calon-calon sapi perah yang tak berdaya, sehingga Allah mewanti-wanti, hendaklah kita merasa sangat khawatir apabila meninggalkan generasi yang lemah (*dzuriatan dzi'afan*).

13. Berorientasi ke masa depan.

Umar ibnul Khatthab pernah berkata. “*hendaklah kamu menghitung dirimu sendiri sebelum datang hari di mana engkau akan diperhitungkan.*” Hal ini sejalan dengan firman Allah, “... *hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok...*” (al-Hasyr:18)

14. Hidup berhemat dan efisien.

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh kedepan. Orang yang berhemat bukanlah ingin menumpuk kekayaan sehingga melahirkan sifat kikir individualisme, melainkan ada satu *reserve* bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa depan.

15. Memiliki jiwa wiraswasta.

Orang yang mempunyai jiwa wiraswasta adalah mereka yang selalu melihat setiap sudut kehidupan dunia sebagai peluang. Berpikirnya sangat analitis, melihat segala sesuatu dalam gambar yang besar.

16. Kecanduan belajar dan haus mencari ilmu.

“*Abu Umamah r.a. berkata bahwa Rasulullah saw. Bersabda, ‘Kelebihan seorang alim terhadap seorang peribadah, bagaikan kelebihanku terhadap*

orang yang terendah di antara kamu.’ Kemudian Nabi bersabda pula, ‘Bahwa Allah, seluruh malaikat, penghuni langit dan bumi, bahkan semut yang ada dalam liangnya, sampai-sampai ikan-ikan dilautan, semuanya itu memohon rahmat Allah kepada seseorang yang mengajarkan kebaikan pada manusia’.”

17. Memiliki semangat perantauan.

Orang yang memiliki etos kerja adalah dorongan untuk melakukan perantauan. Sebagaimana firman Allah:

“Di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia yang menciptakan langit dan bumi serta berbeda-beda bahasamu serta warna kulitmu. Sesungguhnya yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda orang-orang yang mengetahui.”

2.2.1.5 Etos kerja menurut prespektif Islam

Penelitian yang dilakukan oleh Nanat Fatah Natsir dalam Djakfar (2009:39) pemahaman seorang Muslim terhadap etika kerja Islam terdapat dua kecenderungan. Pertama, pola pemahaman yang cenderung ke pemikiran *Qadariyah*, dan kedua pola pemahaman yang cenderung pemikirannya *Jabariyah*. Yang ke pemikiran *Qadariyah* (dianut oleh pimpinan perusahaan), pemahaman tentang ikhtiar menurut mereka, bahwa keberhasilan dalam kegiatan ekonomi ditentukan oleh sejauh mana upaya-upaya yang dilakukan manusia itu sendiri untuk meraih keberuntungan dalam usahanya, bukan semata-mata ditentukan oleh Allah SWT. Sebaliknya, yang ke pemikiran *Jabariyah* (didominasi oleh yang berlatar belakang sebagai buruh perusahaan), memahami ikhtiar sangat ditentukan oleh kehendak Allah SWT semata-mata, bukan oleh adanya kerja keras, hemat, jujur dan berperitungan dalam kegiatan usaha.

Toto (2002:15-16) Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (fasad)

sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwim*). Senada dengan kata *ihsan*, di dalam Al-Quran kita temukan pula kata *itan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna (an-Naml:88).

Seorang muslim yang memiliki kepribadian qur'ani pastilah akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu setengah hati. Etos kerja yang bersumber dari keyakinan qur'ani ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “aku ini seorang muslim, aku ini wakil Allah di muka bumi, apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah berbutah *ihsan* mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat *ihsan* juga? Sebagaimana firman-Nya :

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan berbuat baiklah (*ihsan*) sebagaimana Allah telah berbuat baik (*ihsan*) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya, Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (al-Qashash:77).

Etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menunjukan atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Cara dirinya mengekspresikan sesuatu selalu

bedasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan dan terus berupaya dengan amat bersungguh-sungguh menghindari yang negatif. Etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang (*raja*). Imam al-Qusairi mengartikan harapan berbagai keterpautan hati kepada yang diinginkannya terjadi di masa yang akan datang.

Toto (2002:21) Dalam etos kerja ada semacam kandungan “spirit” atau semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang yang akan membinasakan. Rasulullah bersabda:

“Barangsiapa diantara kamu melihat terjadi kemungkaran, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah; dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman.” (HR Muslim).

Toto (2002:22) Etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus. Di dalam hal mengambil keputusan pun para pemimpin pemegang amanah, termasuk para hakim, harus berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut, sebagaimana Dawud sewaktu ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran *“...maka berilah keputusan (hukumlah) diantara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjukilah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus.”* (Shaad:22).

Azuar (2014:34) Kerja dalam Islam adalah bentuk dari pada kepatuhan beragama sekaligus juga merupakan praktik ibadah. Maka umat Islam dikenakan kewajiban untuk bekerja seperti ibadah-ibadah lainnya.

Allah berfirman di dalam Al-Quran: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah

Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Q.S. Al-Jum’ah 62:10). Ayat ini merupakan pesan penting kepada umat Islam untuk bekerja di dalam kehidupan ini. Dalam ayat lain Allah juga mengatakan tentang bekerja: “Dan katakanlah, bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S. 53, An-Najm:39).

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat terbaik yang terbaik (*khairul ummah*). Bekerja bagi orang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukur untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik. “*sesungguhnya, Kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya.*” (al-Kahfi:7). Ayat ini telah mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan sesuatu dengan kualitas yang tinggi.

2.2.2 Theory of planned behavior

Menurut Ajzen dalam Wijaya (2008:95) *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Ajzen menambahkan konstruk yang belum ada dalam TRA, yaitu kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behaviorral control*). Konstruk ini

ditambahkan dalam upaya memahami keterbatasan yang dimiliki individu dalam rangka melakukan perilaku tertentu. Dengan kata lain, dilakukan atau tidak dilakukannya suatu intensi dan perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap dan norma subjektif sementara, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol yang dapat dilakukannya yang bersumber pada keyakinannya terhadap kontrol tersebut (*control beliefs*).

Menurut Manstead dan Ajzen dalam Rudy dkk (2013:3) bahwa TPB merupakan kerangka berpikir konseptual yang paling populer pada saat ini untuk menjelaskan tentang determinan perilaku tertentu. TPB telah dipergunakan dalam berbagai penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap beragam perilaku, tidak hanya di bidang psikologi sosial saja, melainkan sudah merambah pula pada bidang-bidang yang lain.

Melalui teorinya Ajzen dalam Syahirul (2002:8) telah mengungkapkan bahwa niat perilaku selain dipengaruhi oleh variabel sikap (*attitude toward behavior*) dan norma-norma subjektif (*subjective norms*), juga dipengaruhi oleh variabel kontrol berperilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*). Teori ini dikemukakan karena teori yang ada sebelumnya, yaitu *theory of reasoned action* (teori perilaku yang beralasan) menekankan pada rasionalitas perilaku seseorang dan tindakan yang ditargetkan berada dalam kontrol kesadaran orang.

2.2.2.1 Sikap

Menurut Fisbein & Ajzen dalam Wijaya (2008:96) bahwa di dalam sikap terhadap perilaku terdapat dua aspek pokok, yaitu: keyakinan individu bahwa

menampilkan atau tidak menampilkan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat-akibat atau hasil-hasil tertentu, dan merupakan aspek pengetahuan individu tentang obyek sikap dapat pula berupa opini individu hal yang belum tentu sesuai dengan kenyataan. Semakin positif keyakinan individu akan akibat dari suatu obyek sikap, maka akan semakin positif pula sikap individu terhadap obyek sikap tersebut, demikian pula sebaliknya. Evaluasi akan berakibat perilaku penilaian yang diberikan individu terhadap tiap-tiap akibat atau hasil yang diperoleh oleh individu. Apabila menampilkan atau tidak menampilkan perilaku tertentu, evaluasi atau penilaian ini dapat bersifat menguntungkan atau merugikan. Dalam beberapa penelitian kewirausahaan sikap berwirausaha dioperasionalkan dalam toleransi risiko, dan berani menghadapi rintangan.

2.2.2.2 Norma subjektif

Menurut B. S. Dharmmesta dalam Syahirul (2002:12) dalam kaitannya dengan perilaku, norma-norma subjektif adalah sebagai faktor sosial yang menunjukkan tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan atau perilaku. Norma subjektif merupakan keyakinan individu mengenai harapan orang-orang disekitarnya yang berpengaruh, baik perorangan maupun kelompok untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu. Untuk memahami niat seseorang perlu juga mengukur norma-norma subjektif yang mempengaruhi niatnya untuk bertindak. Norma subjektif dapat diukur secara langsung dengan menilai perasaan konsumen tentang seberapa relevan orang lain yang menjadi panutannya (seperti keluarga, teman sekelas, atau

teman sekerja) yang akan menyetujui atau tidak menyetujui tindakan tertentu yang dilakukannya.

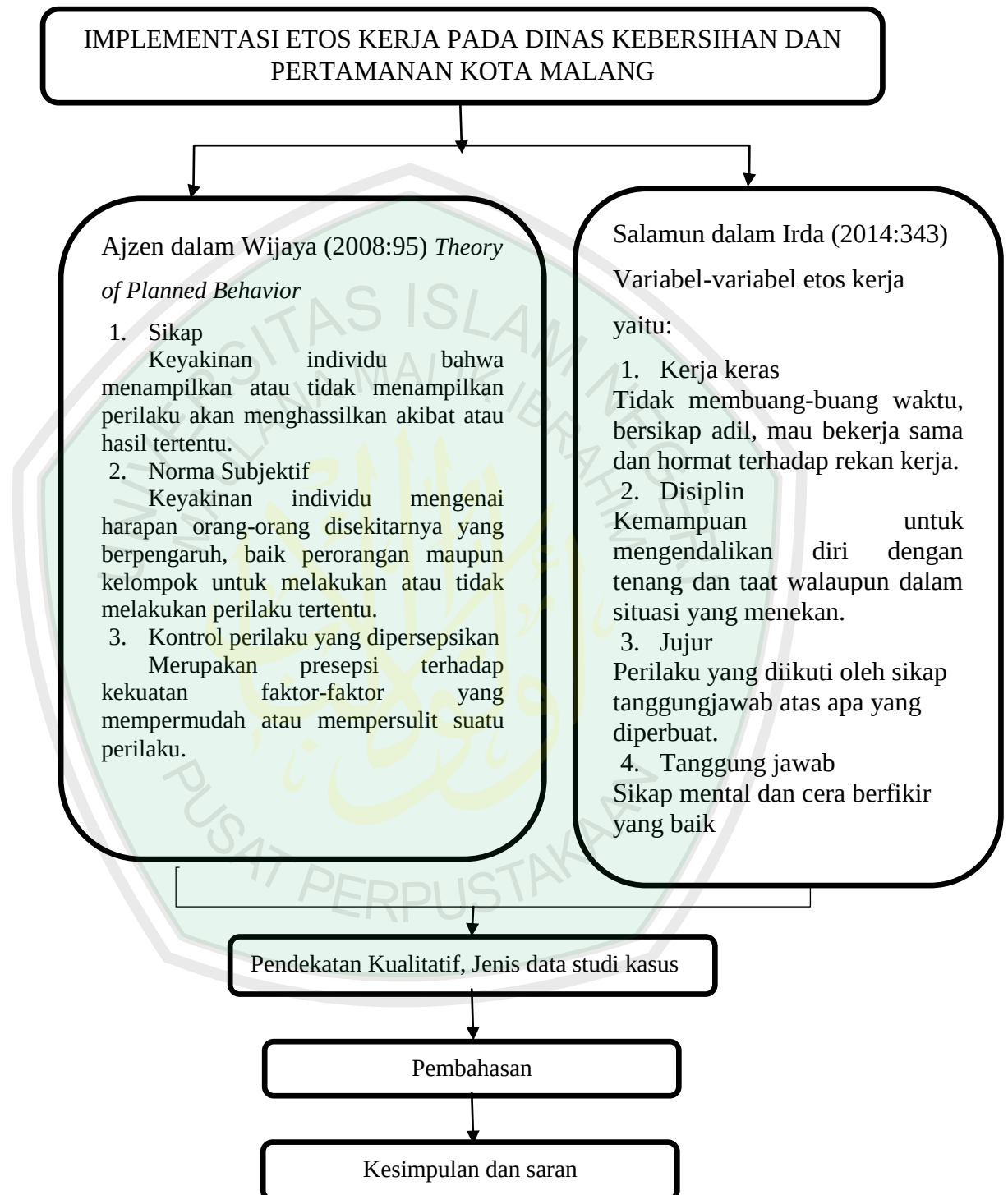
2.2.2.3 Kontrol perilaku yang dipersepsikan

Kontrol perilaku yang dipersepsi merupakan persepsi terhadap kekuatan faktor-faktor yang mempermudah atau mempersulit suatu perilaku. kontrol perilaku yang dirasakan mengacu pada persepsi kemudahan atau kesulitan dalam melaksanakan perilaku dan sejumlah pengendalian seseorang atas pencapaian tujuan dari perilaku tersebut (Wijaya, 2008:96).

Menurut B. S. Dharmmesta dalam Syahirul (2002:14) bahwa kontrol berperilaku yang dirasakan merupakan kondisi dimana orang percaya bahwa suatu tindakan itu mudah atau sulit dilakukan. Ini mencakup juga pengalaman masa lalu disamping rintangan-rintangan yang ada.

Sebagai contoh Azjen dan T. J Madden dalam Syahirul (2002:15) menemukan bahwa para mahasiswa ingin mendapatkan nilai A pada setiap mata kuliah yang ditempuh, nilai A adalah nilai yang dihargai sangat tinggi oleh mereka sendiri (sikap), dan nilai itu merupakan nilai bahwa keluarga dan teman-teman mereka memang menghendaki demikian (norma subyektif). Akan tetapi prediksi penilaian A secara riil mereka tidak diperhatikan. Azjen telah menyatakan bahwa kontrol berperilaku yang dirasakan dapat berpengaruh dari niat atau secara langsung pada perilaku itu sendiri.

2.3 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2010:15).

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian studi kasus. Penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan-nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (pengamatan, wawancara, bahan audio visual, dokumen dan berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus atau tema kasus. Satuan analisis dalam studi kasus bisa berupa kasus majemuk (studi multi-situs) atau kasus tunggal (studi dalam-situs) (Creswell, 2015:135).

Fokus penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu tentang implementasi etos kerja. Peneliti akan meneliti implementasi atau proses dalam mencapai etos kerja yang baik. Dengan menggunakan teori yang direncanakan

yang terdiri dari: sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dipersepsikan dapat diketahui bahwa, seseorang dapat mempunyai etos kerja yang tinggi terdiri dari: kerja keras, bertanggung jawab, jujur dan disiplin. Dari elemen-elemen tersebut bisa diketahui bagaimana implementasi etos kerja dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pada perusahaan tersebut.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang dipilih oleh peneliti untuk mengadakan sebuah penelitian dengan melihat keterkaitan tempat dengan bahasan penelitian. Lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini adalah di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.

3.3 Subyek Penelitian

Obyek penelitian dapat dinyatakan sebagai situasi sosial penelitian yang ingin diketahui apa yang terjadi di dalamnya. Pada obyek penelitian ini, peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (*activity*) orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) tertentu (Sugiyono, 2007:215).

Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah Kepala Bagian Umum, Kepala Wilayah Kebersihan Kec. Klojen dan Petugas Kebersihan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.

3.4 Data dan Jenis Data Penelitian

Lofland dalam Moleong (2014:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Jenis data dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik. Sugiyono (2010:193) Sumber data ada dua yaitu, sumber primer dan sumber sekunder.

1. Sumber primer.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Ada pun yang menjadi sumber primer yaitu: Kepala Bagian Umum, Kepala Wilayah Kebersihan Kec. Klojen dan Petugas Kebersihan pada Dinas Kebersihan dan Pertaman Kota Malang.

2. Sumber sekunder.

Sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Ada pun sumber sekunder dari penelitian ini yaitu, dokumentasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang memengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Penumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber* dan berbagai *cara* (Sugiyono,2010:193). Teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan yaitu:

1. Observasi.

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Diantaranya alat yang sangat canggih, sehingga dapat diobservasi benda yang sekecil-kecilnya atau yang sejauh-jauhnya di jagad raya. Betapun canggihnya alat yang digunakan, tujuannya satu, yakni mengumpulkan data melalui observasi (Nasution,2003:56).

2. Wawancara.

Maleong (2014:186) Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara dan terwawancara. Sugiyono (2010:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

3. Dokumentasi.

- a. Menulis catatan lapangan selama studi riset.
- b. Meminta seorang partisipan untuk memelihara jurnal atau diary selama studi riset tersebut.
- c. Mengumpulkan surat pribadi dari partisipan.
- d. Menganalisis dokumen publik.
- e. Mempelajari autobiografi dan biografi.
- f. Meminta partisipan membuat foto atau video (Creswell,2015:222)

3.6 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakuakn sejak sebelum memasuki lapangan, selama di langan, dan setelah selesai di lapangan. Penelitian kualitatif difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data (Sugiyono,2010:336).

Data kualitatif terutama terdiri atas kata-kata bukan angka-angka. Kata-kata hanya sering mengandung makna dalam konteks kata itu digunakan. Angka-angka tidak ambiguous seperti kata-kata dan mudah di olah. Macam-macam cara analisis data yang dapat diikuti. Tidak ada satu cara tertentu yang dapat dijadikan pegangan bagi semua penelitian. Salah satu cara yang dapat dianjurkan ialah mengikuti langkah-langkah yang masih sangat umum, yakni: reduksi data, “*display*” data, mengambil kesimpulan dan verifikasi (Nasution,2003:128).

Sugiyono (2010:338) Analisis data yang digunakan adalah model Miles and Huberman. Analsisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai penumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles and Huberman dalam Sugiyono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, display data dan kesimpulan atau verifikasi.

a. Data Reduksi.

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

b. Data Display.

Setelah reduksi data, langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, dan sejenisnya. Melalui data tersebut, data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, yang akan semakin mudah difahami.

c. Kesimpulan atau verifikasi.

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Profil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang

Peraturan Daerah 6 Tahun 2012 Bagian Delapan Tentang Dinas Kebersihan dan Pertamanan pasal 10 sebagai berikut :

1. Dinas Kebersihan dan Pertamanan melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah daerah di bidang kebersihan dan pertamanan.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas Kebersihan dan Pertamanan mempunyai fungsi :
 - a. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kebersihan, pertamanan, penerangan jalan umum dan dekorasi kota serta pemakaman.
 - b. Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang kebersihan, pertamanan, penerangan jalan umum dan dekorasi kota serta pemakaman.
 - c. Pelaksanaan, pengelolaan dan pengawasan serta penyuluhan di bidang kebersihan, pertamanan, penerangan jalan umum dan dekorasi kota serta pemakaman.
 - d. Pengelolaan air limbah dan lumpur tinja.

- e. Pelaksanaan fasilitas dan peningkatan peran serta masyarakat dalam penyediaan lahan kebersihan, pertamanan, penerangan jalan umum dan dekorasi kota serta pemakaman.
- f. Perberian pertimbangan teknis perizinan di bidang kebersihan, pertamanan, penerangan jalan umum dan dekorasi kota serta pemakaman.
- g. Pemberian dan pencabutan peizinan di bidang kebersihan, pertamanan, penerangan jalan umum dan dekorasi kota serta pemakaman.
- h. Pelaksanaan penyidikan tindakan pidana pelanggaran di bidang kebersihan, pertamanan, penerangan jalan umum dan dekorasi kota serta pemakaman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- i. Pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi.
- j. Pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi.
- k. Pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya.
- l. Pelaksanaan pendataan potensi retribusi daerah.
- m. Pelaksanaan pemungutan penerimaan bukan pajak daerah.

- n. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan.
 - o. Pelaksaaan Standar Pelayanan Minimal (SPM).
 - p. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP).
 - q. Pelaksanaan Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan atau pelaksanaan pengumpulan pendapatan pelanggaran secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan.
 - r. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang kebersihan, pertamanan, penerangan jalan umum dan dekorasi kota serta pemakaman.
 - s. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui *web site* Pemerintah Daerah.
 - t. Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional.
 - u. Penyelenggaraan UPT dan jabatan fungsional.
 - v. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.
 - w. Pelaksaaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas pokoknya.
3. Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Petamanan, terdiri dari :
- a. Kepala Dinas.
 - b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Subbagian Penyusunan Program.
 - 2) Subbagian Keuangan.

- 3) Subbagian Umum.
 - c. Bidang Kebersihan, terdiri dari :
 - 1) Seksi Kebersihan dan Reribusi.
 - 2) Seksi Pengangkutan.
 - 3) Seksi Perawatan Kendaraan Operasional.
 - d. Bidang Penerangan Jalan Umum dan Dekorasi Kota, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penerangan Jalan Umum.
 - 2) Seksi Dekorasi Kota.
 - e. Bidang Pertaman, terdiri dari :
 - 1) Seksi Taman.
 - 2) Seksi Dekorasi Kota.
 - f. Bidang Pemakaman, terdiri dari :
 - 1) Seksi Pendataan dan Registrasi.
 - 2) Seksi Penataan dan Perawatan.
 - g. UPT.
 - h. Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Bagan Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan sebagaimana tercantum dalam lampiran VII dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

(Sumber Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang)

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang

“MEWUJUDKAN KOTA MALANG SEBAGAI KOTA YANG BERSIH,
NYAMAN, ASRI DAN IJO ROYO-ROYO MANUJU MALANG BERKICAU”

Pokok-pokok visi adalah sebagai berikut :

1. Bersih

- a. Terpelihara kebersihan jalan dan lingkungan, yang dilakukan secara sinergi antara Pemerintah Daerah dan masyarakat.
- b. Teredukasinya timbunan sampah masyarakat melalui penerapan 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*) berbasis pemberdayaan masyarakat ditingkat hulu atau rumah tangga dan meningkatkan pendapatan masyarakat.
- c. Terkelolanya sampah pada Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) sesuai prinsip-prinsip sanitasi lingkungan yang baik dengan menerapkan teknologi tepat guna ramah lingkungan.
- d. Terkelolanya air limbah rumah tangga dan lumpur tinja secara baik dalam rangka meningkatkan kualitas kesehatan lingkungan.

2. Nyaman

- a. Tersedianya penerangan jalan umum dan jalan lingkungan yang memadai dalam rangka meningkatkan keselamatan dan menciptakan kenyamanan pengguna jalan dan laju perekonomian serta optimalisasi tampilan keindahan kota di malam hari.
- b. Tersedianya dekorasi dan ornamen kota yang menarik, semarak dan memadai dalam rangka penguatan karakter Kota Malang dengan memperhatikan nilai-nilai lokal.

- c. Terlaksananya pelayanan pemakaman yang memudahkan masyarakat dan pemeliharaan lahan makam secara optimal dalam rangka mewujudkan kondisi pemakaman yang tertata.

3. Asri

- a. Tersedia dan terpeliharanya Ruang Terbuka Hijau (RTH), baik yang turut difungsikan sebagai taman kota, hutan kota, lahan resapan, maupun fungsi penghijauan lainnya.
- b. Tersedianya daya dukung yang dibutuhkan dalam rangka optimalisasi penyediaan dan pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau.
- c. Terciptanya lingkungan yang indah, teduh, sejuk dan segar selaras dengan upaya peningkatan kelestarian lingkungan.

4. Ijo Royo-royo

- a. Terwujudnya kondisi Kota Malang dengan keanekaragaman vegetasi/tanaman yang tersebar di seluruh wilayah Kota Malang melalui pemanfaatan dan pengoptimalan ruang-ruang publik yang tersedia sebagai penuplai oksigen dan pengikat gas karbon.
- b. Tumbuhnya kesadaran segenap elemen masyarakat untuk melakukan penanaman dan penganekaragaman tanaman di ruang-ruang privat sebagai upaya mendukung penghijauan kota dan pelestarian lingkungan.

5. Malang Berkicau

- a. Merupakan gambaran kondisi lingkungan yang ideal dan sangat didamakan, yang terbangun setelah terwujudnya kondisi lingkungan yang bersih, asri,

nyaman dan ijo royo-royo, ditandai dengan hidup dan berkembangnya berbagai jenis hewan dalam ekosistem yang terlestarikan.

Misi Dinas Kebersihan dan Pertaman meliputi :

1. Dengan memanfaatkan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Ruang Terbuka Hijau (RTH) sebagai Ruang Terbuka Hijau (RTH) aktif, serta menjaga kesediaan daya dukung yang dibutuhkan dalam rangka menciptakan suasana yang rindang, teduh dan sejuk.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan dan pemerataan penerangan jalan umum dan dekorasi kota yang hemat energi dan berwawasan lingkungan, untuk mendukung kenyamanan, keselamatan pengguna jalan dan laju perekonomian di malam hari, serta memperindah tampilan kota melalui penguatan karakter kawasan.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan pemakaman pada persediaan makam, pendataan dan perizinan, sarana dan prasarana yang memadai untuk menuju kenyamanan, kemaan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat Kota Malang yang meninggal dunia.
5. Meningkatkan kualitas pengolaan air limbah rumah tangga dan lumpur tinja dalam rangka meningkatkan kualitas kesehatan lingkungan.
6. Meningkatkan kinerja sumberdaya aparatur penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang kebersihan dan pertamanan.

4.1.3 Struktur organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang

Struktur organisasi pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang, apabila dilihat berdasarkan bagan struktur organisasi, yaitu:

Kepala Dinas	: Erik Setyo Santoso, ST. MT
Sekretaris	: Dra. Widiawati
Kasubag Sungram	: Erna Tri Winaryanti
Kasubag Keuangan	: Dra. Ertje Soamole
Kasubag Umum	: Adji Prijono, SE
Kabid Kebersihan	: Ir. Lilis Pujiharti
Kasi Kebersihan & Retribusi	: Roni Kuncoro S., STP
Kasi Pengangkutan	: Drs. Totok Sapto Mardjono
Kasi Perawatan Kend. Ops.	: Sudirman
Kabid PJU & Dekorasi Kota	: I Ketut, S.Sos. MM
Kasi PJU	: Hidayat
Kasi Dekorasi Kota	: Andi Hamzah S.Sos
Kabid Pertamanan	: Slamet Husnan, SP
Kasi Taman	: Ismintarti, SP
Kasi Penghijauan Kota	: Sri Ramdania, SE
Kasi Hutan Kota	: Wiwik Dwi Setyowati, SKM. MM
Kabid Pemakaman	: Drs. Didik Soepomo Arifin
Kasi Pendataan & Registrasi	: Drs. Agus Subagyo
Kasi Penataan & Perawatan	: Parlindungan Hutasoit, SH

(Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang)

4.1.4 Tugas pokok dan fungsi bidang kebersihan

Bidang Kebersihan melaksanakan tugas pokok penyelenggaraan pelayanan kebersihan, pengangkutan sampah, pemeliharaan kendaraan operasional sampah dan TPS, serta penarikan retribusi. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Bidang Kebersihan mempunyai fungsi yaitu :

1. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Kebersihan.
2. Pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka perencanaan teknis penyelenggaraan sampah dan TPS, serta penarikan retribusi.
3. Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang penyelenggaraan pelayanan kebersihan, pengangkutan sampah, pemeliharaan kendaraan operasional sampah dan TPS, serta penarikan retribusi.
4. Pelaksanaan kebersihan jalan-jalan umum, TPS dan tempat-tempat umum, pelaksanaan pembersihan sampah pada saluran pematasan.
5. Pelaksanaan pendataan potensi dan pemungutan retribusi pelayanan persampahan/kebersihan.
6. Pelaksanaan pendataan, pengkajian dan penyajian data yang berkaitan dengan potensi, peluang hambatan dalam pelayanan kebersihan.
7. Pelaksanaan fasilitas dan peningkatan peran serta masyarakat dalam penyediaan lahan tempat pembuangan sampah.
8. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan pelayanan kebersihan.
9. Pelaksanaan pengangkutan sampah dari TPS ke TPA.
10. Pelaksanaan pengelolaan dan pemeliharaan TPS.

11. Pelaksanaan pengaturan, pengendalian dan pemeliharaan kendaraan operasional sampah.
12. Penyiapan dan pemrosesan pertimbangan teknis perizinan di bidang kebersihan.
13. Pembinaan terhadap organisasi/lembaga kader lingkungan dan komunitas lainnya di bidang pengelolaan kebersihan.
14. Penyiapan bahan dalam rangka pemeriksaan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan.
15. Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA).
16. Pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP).
17. Pelaksanaan Standar Pengendalian Intern (SPI).
18. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM).
19. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.
20. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

(Sumber: Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang)

4.2 Paparan data

Peneliti akan memaparkan data wawancara yang sudah diperoleh peneliti.

Diantara paparan data diantaranya pertama, *Theory of planned behaviour* yaitu:

sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang direncanakan kedua, etos kerja yaitu: kerja keras, disiplin, jujur dan tanggungjawab.

Kota Malang merupakan salah satu daerah otonom dan merupakan kota besar kedua di Jawa Timur setelah Kota Surabaya. Sebagai kota besar, Malang tidak lepas dari permasalahan sosial dan lingkungan yang semakin buruk kualitasnya. Kota yang pernah dianggap mempunyai tata kota yang terbaik di antara kota-kota Hindia Belanda ini, kini banyak dikeluhkan warganya seperti kemacetan dan kesemrawutan lalu lintas, suhu udara yang mulai panas, sampah yang berserakan atau harus merelokasi pedagang kaki lima yang memenuhi alun-alun kota.

Satu per satu permasalahan tersebut telah teratasi dengan baik, salah satu contohnya yaitu permasalahan kebersihan. Saat ini kota Malang telah di kenal dengan keindahan dan kebersihannya, hal ini tidak lepas dari peran serta petugas kebersihan dan pertamanan Kota Malang.

Seperti yang di ungkapkan oleh bapak Adji Prijono, SE selaku KASUBAG UMUM pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang dalam wawancara pada 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bertempat di DKP Kota Malang, beliau mengungkapkan bahwa :

“Pada saat ini Kota Malang sudah mendapatkan penghargaan ADIPURA yang salah satunya usaha dari petugas kebersihan. Dalam hal ini petugas kebersihan berperan penting dalam menjaga kebersihan di setiap sudut Kota Malang. Sama halnya dengan visi misi DKP Kota Malang.”

Begitu juga seperti yang di ungkapkan oleh bapak Kodrat selaku kepala wilayah Kec. Klojen Kota Malang dalam wawancara pada tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bertempat di alun-alun Kota Malang, bahwa :

“Kota Malang sekarang sudah menjadi Kota yang bersih dan indah. Pada waktu lalu Kota Malang juga sudah meraih penghargaan ADIPURA. Semua itu tidak lepas dari peran petugas kebersihan. Usaha dan kerja keras yang dilakukan oleh petugas kebersihan tidaklah sia-sia. Setiap hari petugas kebersihan bekerja tidak mengenal lelah hanya untuk mewujudkan keindahan, kebersihan dan kenyamanan bagi masyarakat dan Kota Malang.”

Etos kerja yang tinggi dari petugas kebersihan tidak lepas dari pembagian kinerja yang sesuai. Dengan sistem kerja yang bagus tidak lepas dari peran seluruh karyawan DKP Kota Malang. Seperti yang di sampaikan oleh bapak Adji Prijono, SE pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Kesuksesan dan etos kerja para petugas kebersihan tidak lepas dari peran serta seluruh elemen DKP Kota Malang diantaranya, Kepala DKP Kota Malang, Kabid Kebersihan, Kasi Kebersihan dan Retribusi, Kasi Pengangkutan, Kasi Pengangkutan Kendaraan Operasional, Kepala Wilayah di Lima Kecamatan dan Petugas Kebersihan.”

Theory of planned behaviour

1. Sikap

Dalam wawancara oleh Bapak Adjie Prijono, SE pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan harus bekerja ekstra pada titik-titik keramaian disana banyak sekali sampah atau kotoran yang harus dibersihkan bahkan, mereka rela datang lebih awal dan pulang lebih lama dari jam yang telah ditentukan. Sebelum memulai aktifitas para pekerja harus absen terlebih dahulu. Jika ada yang terlambat pekerja tersebut di ingatkan tanpa adanya sanksi yang sesuai. Petugas kebersihan bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Mereka melaksanakan pekerjaannya dengan amanah, tidak melakukan korupsi dan hal yang melanggar aturan yang ada.”

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kodrat selaku Kepala Wilayah Kec. Klojen Kota Malang tanggal 18 Mei 2016 pada pukul 10.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan yang ada. Sebelum memulai aktifitas para petugas harus melakukan absensi terlebih

dahulu. Di Kecamatan Klojen para petugas datang lebih awal untuk membersihkan jalanan maupun taman, karena berada pada titik keramaian.”

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Khusno selaku petugas kebersihan Wilayah Kec. Klojen Kota Malang tanggal 18 Mei pada pukul 11.00 WIB bahwa :

“petugas kebersihan melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku. Saat pekerjaan sudah selesai terkadang petugas tersebut membantu petugas lainnya. Para petugas mempunyai kesadaran yang tinggi dan rasa kekeluargaan.”

2. Norma subjektif

Dalam wawancara oleh Bapak Adjie Prijono, SE pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“setiap hari petugas kebersihan bekerja tidak mengenal lelah. Hal ini petugas kebersihan berperan penting dalam menjaga kebersihan di setiap sudut Kota Malang.”

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Kodrat tanggal 18 Mei pada pukul 10.00 WIB bahwa :

“petugas kebersihan melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku. Para petugas mempunyai kesadaran yang tinggi dan rasa kekeluargaan. Para petugas tidak pernah mengeluh saat bekerja walaupun pada saat hari libur”

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Khusno tanggal 18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan mempunyai pekerjaan yang harus di kerjakan atau bersihkan. Jika pekerjaan tersebut sudah selesai terkadang petugas tersebut membantu petugas yang lainnya. Mereka mempunyai kesadaran yang tinggi dan rasa kekeluargaan.”

3. Kontrol perilaku yang di persepsikan

Dalam wawancara oleh Bapak Adjie Prijono, SE pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Setiap hari Selasa Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang mengadakan pengarahannya kepada setiap Kepala Wilayah dan petugas-petugasnya untuk memberikan motivasi, semangat dan lain sebagainya. Setiap 5 Kecamatan di Kota Malang mempunyai Kepala Wilayah dan petugas-petugas (team work) masing-masing.”

Seperti yang disampaikan oleh Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Kodrat tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“Di Kec. Klojen mempunyai team work yang lumayan bagus. Setiap hari Selasa ada pengarahannya dari Kepala DKP Kota Malang. Pengarahannya tersebut untuk memberikan motivasi para petugas.”

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Khusno tanggal 18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Setiap Hari Selasa ada pengarahannya yang dilakukan oleh kepala DKP Kota Malang. Hal ini untuk memotivasi para petugas agar bekerja lebih baik lagi.”

Etos kerja

1. Kerja keras

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Adji Prijono, SE dalam wawancara pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan harus bekerja ekstra pada titik-titik keramaian disana banyak sekali sampah atau kotoran yang harus dibersihkan bahkan, mereka rela datang lebih awal dan pulang lebih lama dari jam yang telah ditentukan. Petugas kebersihan tetap bekerja pada saat hari libur tanggal merah. Jika Kota Malang mengadakan kegiatan-kegiatan besar petugas kebersihan juga bekerja lebih keras untuk kebersihan dan kenyamanan masyarakat Kota Malang.”

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kodrat selaku Kepala Wilayah Kec. Klojen Kota Malang tanggal 18 Mei 2016 pada pukul 10.00 WIB bahwa :

“Khusus petugas kebersihan di Kec. Klojen Kota Malang harus datang lebih awal untuk membersihkan jalanan maupun taman, disebabkan berada pada pusat kota dimana banyak sekali titik-titik keramaian yang

harus dibersihkan. Petugas kebersihan telah dibagi tugas masing-masing, bila pekerjaan telah selesai mereka rela membantu pekerja yang lain. Petugas kebersihan tidak memiliki hari libur, akan tetapi kepala wilayah Kec. Kojen mempunyai cara tersendiri untuk memberikan hari libur kepada pekerja, yaitu satu minggu hanya libur satu hari setiap hari minggu dengan personil yang berbeda. Tidak terkecuali untuk hari besar dan kegiatan-kegiatan besar Kota Malang.”

Begitu juga seperti yang dijelaskan oleh Bapak Khusno pada wawancara tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Untuk Kec. Kojen petugas kebersihan harus datang lebih awal dan terkadang pulang lebih lama. Jika ada hari libur dan kegiatan-kegiatan besar petugas kebersihan tidak libur bahkan, harus bekerja lebih keras untuk kebersihan Kota Malang”.

2. Disiplin

Seperti yang di sampaikan oleh bapak Adji Prijono, SE pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Sebelum petugas kebersihan melakukan aktifitasnya, mereka harus absen terlebih dahulu untuk mengecek kehadirannya. Dalam absen tersebut bisa dilihat mana saja pekerja yang datang tepat waktu dan datang terlambat. Jika datang terlambat pekerja akan di ingatkan. Pekerja kebersihan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang sudah ada pada peraturan. Tetapi ada kendala disaat petugas harus absen sebelum melakukan aktifitasnya yaitu, belum di bukanya kantor yang ada di Kecamatan sehingga petugas harus absen di kantor pusat sehingga petugas harus membuang waktunya hanya untuk absen di kantor pusat.”

Hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Kodrat pada wawancara tanggal 18 Mei pukul 10.00 WIB bahwa:

“Para petugas kebersihan di Kec. Kojen Kota Malang bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Contohnya seperti membersihkan taman, menyapu jalan dan membersihkan kotoran-kotoran. Sebelum memulai aktifitas para pekerja harus absen terlebih dahulu. Jika ada yang terlambat pekerja tersebut di ingatkan tanpa adanya sanksi yang sesuai.”

Sama seperti yang di sampaikan oleh Bapak Khusno dalam wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan harus absen sebelum bekerja atau memulai aktifitasnya. Apabila ada yang terlambat di ingatkan. Petugas hanya mengutamakan kesadaran tanpa ada sanksi yang tegas.”

3. Jujur

Seperti yang di sampaikan oleh bapak Adji Prijono, SE pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Mereka melaksanakan pekerjaannya dengan amanah, tidak melakukan korupsi dan hal yang melanggar aturan yang ada.”

Hal ini juga sama seperti yang disampaikan oleh Bapak Kodrat pada wawancara tanggal 18 Mei pukul 10.00 WIB bahwa:

“Para petugas kebersihan melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jika melanggar aturan tersebut maka, petugas tersebut akan mendapat sanksi yang sesuai.”

Begitu juga seperti yang diungkapkan oleh Bapak Khusno dalam wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan bekerja sesuai peraturan yang ada. Mereka mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap sesama dan pekerjaanya.”

4. Tanggungjawab

Dalam wawancara oleh Bapak Adji Prijono, SE mengungkapkan pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Setiap hari Selasa Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang mengadakan pengarahan kepada setiap Kepala Wilayah dan petugas-petugasnya untuk memberikan motivasi, semangat dan lain sebagainya. Setiap 5 Kecamatan di Kota Malang mempunyai Kepala Wilayah dan petugas-petugas (team work) masing-masing. Tidak hanya pengarahan kepada karyawan tetapi, Kepala DKP Kota Malang juga mengadakan pelatihan sampah 3R (Reduce, reuse, recycle) untuk masyarakat sekitar. Tujuan dari Pelatihan Sampah 3R ini diharapkan masyarakat dapat mengurangi sampah sebanyak-banyaknya dengan memilah sampah an organik yang bisa dijual ke Bank Sampah Malang, sampah organik untuk kompos dan menggunakan sebagai media tanaman hidroponik dan dibuat kerajinan daur ulang. Apabila masyarakat Kota

Malang dapat melakukan kegiatan diatas dan menjadi budaya maka, akan menciptakan lingkungan Kota Malang yang bersih dan bermatabat.”

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kodrat dalam wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“Di Kec. Klojen Kota Malang mempunyai petugas-petugas (team work) yang lumayan bagus. Setiap hari selasa ada pengarahan dari Kepala DKP Kota Malang. Pengarahan tersebut untuk memotivasi petugas disebabkan pekerjaan yang berat serta tidak adanya hari libur. Pekerja kebersihan sudah di bagi-bagi setiap pekerjaan dan mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.”

Begitu juga yang di sampaikan oleh Bapak Khusno pada wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan mempunyai pekerja yang harus di kerjakan atau bersihkan. Jika pekerjaan tersebut sudah selesai terkadang petugas tersebut membantu petugas yang lainnya. Mereka mempunyai kesadaran yang tinggi dan rasa kekeluargaan.”

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

1. Agama

Dalam wawancara oleh Bapak Adji Prijono, SE tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Kebersihan sebagian dari iman, seorang petugas kebersihan dalam bekerja selain menjaga kebersihan juga menjalankan perintah agama. Pada saat bekerja para petugas mendapat kendala yaitu, masih banyak masyarakat yang membuang sampah sembarangan tanpa mengindahkan ajaran islam yang menomorsatukan kebersihan. Tetapi petugas kebersihan tidak henti-hentinya untuk mengingatkan masyarakat untuk tetap membuang sampah pada tempatnya. Selain para petugas menjalankan tugasnya juga membrikan edukasi kepada masyarakat.”

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kodrat dalam wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“petugas kebersihan bekerja dengan baik dan amanah sehingga, mempunyai etoas kerja yang tinggi. Petugas kebersihan mempunyai

toleransi antar agama yang tinggi terhadap sesama. Hal ini menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan pada petugas kebersihan.”

Begitu juga yang di sampaikan oleh Bapak Khusno pada wawancara tanggal

18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan mempunyai rasa kesadaran dan kekeluargaan yang tinggi. Hal ini bisa meningkatkan etos kerja yang tinggi bagi petugas kebersihan. Petugas kebersihan mempunyai toleransi antar umat bergama yang bisa mempererat tali persaudaraan diantara para petugas kebersihan.”

2. Budaya

Seperti yang diungkapkn oleh Bapak Adjie Prijono, SE pada tanggal 12

Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Kerja keras dan semangat petugas kebersihan mengantarkan Kota Malang mendapatkan penghargaan ADIPURA. Para petugas selalu menjaga kebersihan disetiap sudut Kota Malang.”

3. Sosial politik

Pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Adjie Prijono,

SE pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Jika masyarakat membuang sampah sembarangan akan di kenakan sanksi atau denda yang sudah ada pada Peraturan Daerah No.3 Tahun 2003. Petugas kebersihan selalu memberikan edukasi kepada masyarakat untuk tidak membuang sampah sembarangan agar tidak mendapat sanksi atau denda yang ada. Tidak hanya memberikan pengawasan kepada para petugas tetapi, Kepala DKP Kota Malang juga memberikan penyuluhan kepada masyarakat untuk bisa memanfaatkan sampah dengan baik agar Kota Malang bebas dari sampah. Supaya Kota Malang bisa berkembang dan memiliki kualitas yang baik.”

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kodrat dalam

wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“para petugas bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Masih ada bebrapa masyarakat yang membuang sampah tidak pada tempatnya. Hal ini tidak menyurutkan sikap petugas untuk memberika edukasi kepada

masyarakat agar tidak membuang sampah sembarangan karena, membuang sampah tidak pada tempatnya akan dikenakan sanksi yang ada pada Peraturan Daerah No.3 Tahun 2003.”

Begitu juga yang di sampaikan oleh Bapak Khusno pada wawancara tanggal

18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Masih banyak sebagian masyarakat yang membuang sampah tidak pada tempatnya. Padahal sudah ada larang dan sanksi yang berlaku. Petugas kebersihan tidak henti-hentinya untuk mengingatkan dan memberikan edukasi kepada masyarakat agar menaatinya.”

4. Kondisi lingkungan

Hal ini seperti yang di sampaikan oleh bapak Adji Prijono, SE pada tanggal

12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Kota Malang di bagi menjadi 5 Kecamatan yaitu, Kec. Sukun, Kec. Kedungkandang, Kec. Lowokwaru, Kec. Koljen dan Kec. Blimbing. Di setiap wilayah di pimpin oleh kepala wilayah kebersihan dan mempunyai team work di masing-masing wilayah. Pekerja kebersihan di bagi jam kerja menjadi tiga shif , yaitu pagi, siang dan malam. Pada pagi hari pekerjaan petugas kebersihan sangat banyak dan membutuhkan kerja ekstra. Siang hari petugas kebersihan tidaklah berat seperti pada pagi hari dan pada malam hari pekerjaan petugas kebersihan sangat berat, selain membersihkan juga harus mengawasi.”

Begitu juga seperti yang di sampaikan oleh bapak Kodrat kepala wilayah

Kec. Koljen pada wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“Pekerjaan petugas kebersihan di bagi jam kerjanya, yaitu pagi, siang dan malam. Khusus untuk Kec. Klojen harus bekerja lebih awal disebabkan berada pada titik-titik keramaian sehingga bekerja lebih ekstra.”

Hal ini sama dengan yang disampaikan oleh bapak Khusno selaku petugas

kebersihan Kota Malang pada wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB

bahwa :

“Pekerjaan petugas kebersihan di bagi menjadi tiga shif, yaitu pagi, siang dan malam. Untuk di Kec. Klojen petugas kebersihan harus bekerja lebih awal disebabkan berada di titik-titik keramaian. Pada malam hari selain membersihkan juga harus mengawasi.”

5. Pendidikan

Dalam wawancara oleh bapak Adji Prijono, SE pada tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Petugas kebersihan sebelum bekerja akan di training terlebih dahulu supaya mereka paham akan jobdis yang akan dikerjakan nanti. Dan petugas kebersihan akan memiliki etos kerja yang tinggi nantinya.”

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kodrat dalam wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“Petugas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang ada yang pns dan non pns. akan ada training sebelum bekerja. Petugas yang pns dan non pns kerjanya sama tidak di beda-bedakan.”

Begitu juga yang di sampaikan oleh Bapak Khusno pada wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Akan ada training sebelum bekerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang. Petugas yang pns dan non pns kerjanya sama tidak di beda-bedakan.”

6. Struktur ekonomi

Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Adji Prijono, SE tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Kota Malang yang bersih dan taman-taman yang indah bisa menarik wisatawan berkunjung ke Kota Malang untuk menikmati indahnya Kota Malang. Dengan banyak datangnya wisatawan, bisa meningkatkan ekonomi masyarakat dan Kota Malang. Juga menambah semangat kerja bagi petugas kebersihan agar Kota Malang tetap Bersih dan Indah.”

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kodrat dalam wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“Kota Malang sekarang sudah menjadi Kota yang bersih dan indah. Pada waktu lalu Kota Malang juga sudah meraih penghargaan ADIPURA. Semua itu tidak lepas dari peran petugas kebersihan. Usaha dan kerja keras yang dilakukan oleh petugas kebersihan tidaklah sia-sia. Setiap hari

petugas kebersihan bekerja tidak mengenal lelah hanya untuk mewujudkan keindahan, kebersihan dan kenyamanan bagi masyarakat dan Kota Malang.”

Begitu juga yang di sampaikan oleh Bapak Khusno pada wawancara tanggal 18 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Beberapa waktu lalu Kota Malang telah mendapatkan penghargaan ADIPURA. Hal tersebut tidal lepas dari peran para petugas kebersihan. Usaha dan kerja keras yang dilakukan oleh petugas kebersihan tidaklah sia-sia.”

7. Motivasi

Dalam wawancara yang diungkapkan oleh Bapak Adji Prijono, SE tanggal 12 Mei 2016 pukul 11.00 WIB bahwa :

“Tidak hanya dibiarkan bekerja, setiap hari Selasa Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang mengadakan pengarahan untuk Kepala Wilayah dan Petugasnya yang terbagi dari 5 Kecamatan di Kota Malang. Pengarahan tersebut bertujuan untuk memotivasi, memberi semangat dan lain sebagainya.”

Seperti yang disampaikan oleh Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Kodrat tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“Di Kec. Klojen mempunyai team work yang lumayan bagus. Setiap hari selasa ada pengarahan dari Kepala DKP Kota Malang. Pengarahan tersebut untuk memberikan motivasi para petugas.”

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Khusno tanggal 18 Mei 2016 pukul 10.00 WIB bahwa :

“Setiap Hari Selasa ada pengarahan yang dilakukan oleh kepala DKP Kota Malang. Hal ini untuk memotivasi para petugas agar bekerja lebih baik lagi.”

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, maka peneliti akan mendeskripsikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan yang muncul.

Dalam penelitian ini, ditetapkan beberapa rumusan masalah yang penting untuk digali dan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang?
2. Apa saja faktor penghambat pelaksanaan etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang?

4.3.1 Implementasi etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka implementasi etos kerja dapat ditinjau melalui empat elemen dengan menggunakan *theory planned behaviour*, yaitu:

Theory of planned behaviour

1. Sikap.

Petugas kebersihan mempunyai etos kerja yang tinggi seperti, bertanggung jawab, kerja keras, disiplin dan jujur. Perilaku tersebut muncul karena sikap yang positif dari para petugas kebersihan. Dari sikap tersebut dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi bagi petugas kebersihan.

Menurut Fisbein & Ajzen dalam (Wijaya,2008:96) bahwa di dalam sikap terhadap perilaku terdapat dua aspek pokok, yaitu: keyakinan individu bahwa

menampilkan atau tidak menampilkan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat-akibat atau hasil-hasil tertentu, dan merupakan aspek pengetahuan individu tentang obyek sikap dapat pula berupa opini individu hal yang belum tentu sesuai dengan kenyataan. Semakin positif keyakinan individu akan akibat dari suatu obyek sikap, maka akan semakin positif pula sikap individu terhadap obyek sikap tersebut, demikian pula sebaliknya. Evaluasi akan berakibat perilaku penilaian yang diberikan individu terhadap tiap-tiap akibat atau hasil yang diperoleh oleh individu. Apabila menampilkan atau tidak menampilkan perilaku tertentu, evaluasi atau penilaian ini dapat bersifat menguntungkan atau merugikan.

2. Norma Subjektif.

Dengan kesadaran yang tinggi dan rasa kekeluargaan dari para petugas kebersihan akan menimbulkan keyakinan atau kepercayaan terhadap sesama yang akan berpengaruh terhadap etos kerja petugas kebersihan itu sendiri.

Menurut B. S. Dharmmesta dalam (Syahirul,2002:12) dalam kaitannya dengan perilaku, norma-norma subyektif adalah sebagai faktor sosial yang menunjukkan tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan atau perilaku. Norma subjektif merupakan keyakinan individu mengenai harapan orang-orang disekitarnya yang berpengaruh, baik perorangan maupun kelompok untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu. Untuk memahami niat seseorang perlu juga mengukur norma-norma subjektif yang mempengaruhi niatnya untuk bertindak. Norma subjektif dapat diukur secara langsung dengan menilai perasaan konsumen tentang seberapa relevan orang lain

yang menjadi panutannya (seperti keluarga, teman sekelas, atau teman sekerja) yang akan menyetujui atau tidak menyetujui tindakan tertentu yang dilakukannya.

3. Kontrol Perilaku.

Dengan adanya pengarahan yang bertujuan memotivasi tersebut, petugas kebersihan merasa sesuatu hal akan dikerjakan akan merasa mudah. Hal ini dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi.

Hal ini sama seperti yang dijelaskan (Wijaya,2008:96) Kontrol perilaku yang dipersepsikan merupakan persepsi terhadap kekuatan faktor-faktor yang mempermudah atau mempersulit suatu perilaku. kontrol perilaku yang dirasakan mengacu pada persepsi kemudahan atau kesulitan dalam melaksanakan perilaku dan sejumlah pengendalian seseorang atas pencapaian tujuan dari perilaku tersebut.

Etos Kerja

1. Kerja Keras.

Petugas kebersihan mempunyai sikap kerja keras ditinjau dari datang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan, tidak ada hari libur meskipun tanggal merah, bekerja lebih keras jika ada kegiatan-kegiatan besar Kota Malang. Hal tersebut membuat petugas kebersihan untuk bekerja keras dalam menciptakan kebersihan di Kota Malang.

Hal ini sama seperti yang diungkap (Istijanto,2005:240) Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang diisyaratkan, mau bekerja sama, hormat

terhadap rekat kerja. Perusahaan mengharapkan karyawan memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara menyeluruh.

2. Displin.

Dapat disimpulkan bahwa, disiplin para petugas kebersihan cukup bagus disebabkan masih adanya petugas yang masih datang terlambat tetapi, petugas tersebut tidak diberikan sanksi yang sesuai hanya diingatkan saja. Tidak semua petugas kebersihan tidak disiplin sebagian dari mereka bahkan rela untuk absen di kantor pusat agar tidak terlambat.

Hal ini sama seperti dengan yang dijelaskan oleh (Toto,2002:88) Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tepat taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya.

3. Jujur.

Dapat disimpulkan bahwa, petugas kebersihan melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan-aturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya dengan amanah dan memiliki kesadaran yang tinggi kesama maupun pekerjaannya.

Hal ini sama seperti yang dijelaskan (Toto,2002:80) Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya. Kejujuran tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang secara terus-menerus mengetuk-ngetuk dan membisikan nilai moral luhur. Kejujuran bukan suatu paksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam.

Seperti yang di jelaskan oleh Toto (2002:73) Dalam jiwa seseorang yang jujur terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap moral yang terpuji. Perilaku jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya. Sebagaiman firman Allah:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ ﴿١٦﴾

“Dan sesungguhnya, Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya dari pada urat lehernya.” (Qaaf:16).

4. Tanggung Jawab.

Dapat disimpulkan bahwa, rasa tanggung jawab petugas kebersihan muncul atas kesadaran masing-masing petugas. Kepala DKP Kota Malang bertanggungjawab kepada karyawannya dengan mengadakan pengarahan untuk memotivasi karyawannya. Tidak hanya karyawannya kepala DKP Kota Malang juga bertanggungjawab kepada masyarakat dengan mengadakan penyuluhan untuk bisa memanfaatkan sampah dengan baik.

Seperti yang dijelaskan (Toto,2002:94) untuk menumbuhkembangkan para aparat atau karyawan yang bertanggung jawab, dibutuhkan paradigma, sikap mental, serta cara berpikir yang baik.

(Djakfar,2012:26) manusia harus berani mempertanggungjawabkan segala pilihannya tidak saja dihadapan manusia, bahkan yang paling penting adalah kelak dihadapan Tuhan. Manusia mampu melepaskan tanggung jawab perbuatannya yang merugikan manusia, kelak ia tidak akan pernah lepas dari tanggung jawab dihadapan Tuhan.

4.3.2 Faktor yang mempengaruhi etos kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang

a. Agama.

Agama adalah landasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Begitu juga dengan petugas kebersihan, mereka menjalankan tugasnya dengan ikhlas, baik dan benar akan tetapi, masyarakat tidak sadar dengan apa yang sudah diperbuat. Contohnya saja masyarakat dengan seenaknya membuang sampah sembarang walaupun sudah ditegur. Dengan hal ini petugas kebersihan memiliki etos kerja yang tinggi.

Seperti yang dijelaskan Fery (2009:9) Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya.

Dengan kerja keras dan semangat yang tinggi juga kesadaran para petugas kebersihan dapat menghasilkan etos kerja yang tinggi.

Hal ini sama seperti yang dijelaskan Fery (2009:9) Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang

bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, petugas kebersihan tidak hanya bekerja saja tetapi memberikan edukasi kepada masyarakat untuk tidak membuang sampah sembarangan. Tidak hanya itu Kepala DKP Kota Malang juga mengadakan penyuluhan kepada masyarakat untuk bisa mengelola sampah dengan baik. Dalam hal itu petugas kebersihan mempunyai etos kerja yang tinggi.

Seperti yang dijelaskan Fery (2009:9) Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis.

Dengan pembagian kerja tersebut mencerminkan bahwa, petugas kebersihan memiliki sistem kerja yang baik sehingga menciptakan etos kerja yang tinggi.

Hal ini sama seperti yang dijelaskan Fery (2009:9) Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung

mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan.

Pendidikan sangat penting untuk para petugas kebersihan sehingga mampu meningkatkan etos kerja yang tinggi bagi petugas pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.

Hal ini sama seperti yang dijelaskan Fery (2009:9) Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi.

Dengan menarik wisatawan untuk datang ke Kota Malang akan menambah struktur ekonomi bagi Kota Malang maupun masyarakat sekitar. Serta menambah semangat dan kerja keras petugas kebersihan untuk membersihkan kota Malang dengan bersih, indah dan nyaman. Sehingga petugas kebersihan bisa memiliki etos kerja yang tinggi.

Hal ini sama seperti yang dijelaskan Fery (2009:9) Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang

mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi.

Motivasi sangat penting bagi petugas kebersihan. Tanpa adanya motivasi akan membuat petugas kebersihan tidak akan semangat bekerja. Dengan motivasi yang bagus akan meningkat etos kerja yang tinggi bagi petugas kebersihan.

Seperti yang dijelaskan Fery (2009:9) Intrinsik Individu Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan sebelumnya mengenai “Implementasi Etos Kerja Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi Etos Kerja Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.

Dari 4 indikator etos kerja yaitu: bertanggung jawab, kerja keras, disiplin dan jujur, sudah terimplementasikan secara optimal ditinjau dengan *Theory Planned Behavior* seperti sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dipersepsikan. Perilaku tersebut muncul karena sikap yang positif dari para petugas kebersihan serta, keyakinan atau kepercayaan terhadap sesama. Hal ini dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja.

Agama adalah landasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Begitu juga dengan petugas kebersihan, mereka menjalankan tugasnya dengan ikhlas, baik dan benar tetapi, masyarakat tidak sadar dengan apa yang sudah diperbuat. Dengan kerja keras, semangat yang tinggi dan kesadaran para petugas kebersihan dapat menghasilkan etos kerja yang tinggi. Petugas kebersihan tidak hanya bekerja saja tetapi memberika edukasi kepada masyarakat untuk tidak membuang smapah sembarangan. Tidak hanya itu Kepala DKP Kota Malang juga

mengadakan penyuluhan kepada masyarakat untuk bisa mengola sampah dengan baik. Petugas kebersihan memiliki sistem kerja yang baik sehingga menciptakan etos kerja yang tinggi. Pendidikan dan motivasi sangat penting untuk para petugas kebersihan. Tanpa adanya motivasi akan membuat petugas kebersihan tidak akan semangat bekerja. Dengan motivasi yang bagus akan meningkat etoas kerja yang tinggi bagi petugas kebersihan.

5.2 Saran

1. Lebih giat untuk mengedukasi masyarakat agar tidak membuang sampah sembarang sehingga dapat meringankan pekerjaan petugas kebersihan.
2. Memberikan *Reward* kepada petugas yang bekerja keras untuk keindahan dan kebersihan Kota Malang. Supaya petugas lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Bisri, Mustofa. (2015). **Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah**. *Skripsi* (Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri, Tulungagung
- Arif, Syahirul. (2000). **Relevansi Teori Perilaku Terencana Dalam Penelitian Niat Perilaku Konsumen Pengguna Kerata Api “Argo Muria”**. *Tesis* (dipublikasikan). Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Ayuk Wahdanfiari Adibah. (2014). **Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri**. *Skripsi* (dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Tulungagung Tulungagung
- Biatna Dulbert Tampubolon. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3
- Creswell, John W. (2013). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Penerbit
- Desky, Harjoni. (2014). *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*. Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Vol. 8, No. 2, Desember
- Djakfar, Muhammad. (2009). *Anatomi Perilaku Bisnis, Dialektika Etika Dengan Realitas*. Malang: UIN-Malang Press
- Djakfar, Muhammad. (2012). *Etika Bisnis*. Jakarta: Penebar Plus Imprin
- Djasuli, Mohammad., Harwida, Arasy, Gita. (2011). *Etos Kerja Spiritual Sebagai Moderator Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Proceeding PESAT Vol. 4 Oktober
- Filasufah, January. (2011). **Analisis Etos Kerja Pedagang Muslim Di Sekitar Makam Kadilangu (Sunan Kalijaga) Demak Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan**. *Skripsi* (Dipublikasikan). Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang
- Hadipranata, Asip F., Sudardjo. (1999). *Pengaruh Pembentukan Kelompok (Team Building) Terhadap Etos Kerja Dan Kontribusinya Bagi Produktivitas Kerja Insani*. Jurnal Psikologi No. 1 Hal. 18-28

- Husni, Irda. (2014). *Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 Hal. 341- 831
- Ingsih, Kusni. (2011). *Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja*. Jurnal Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan
- Irham, Mohammad. (2012). *Analisis Etos Kerja Pedagang Muslim Di Sekitar Makam Kadilangu (Sunan Kalijaga) Demak Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan*. Jurnal Substantia, Vol. 1 4, No. 1 , April
- Istijanto. (2005). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Mahyarni. (2013). *Theory Of Reasoned Action Dan Theory Of Planned Behavior*. Jurnal El-Riyasah, Vol. 4 No. 1
- Maleong, Lexy J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maukar, Sylvana M.D. (2014). *Peranan Etos Kerja Dalam Mendongkrak Layanan Perpustakaan Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Minahasa*. Jurnal APTEKINDO Volume 7, 12-15 November
- Miller, J, Michael. (2001). *The Meaning And Measurement Of Work Ethic: Construction And Initial Validation Of a Multidimensional Inventory*. Journal of Vocational Behavior, 20 September
- Muhaimin, Yahya Muh. 2013. **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru, Skripsi** (dipublikasikan). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta
- Mulyadi, Acep. (2008). *Islam Dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan Dengan Etos Produktivitas Kerja*. Jurnal TURATS Vol.4 No.1 Juni
- Narjono, Isnoer, Arijo. (2013). *Etika Islam Dan Motivasi Kerja*. Jurnal JIBEKA Vol.7, No.2, Agustus
- Nasution. (2003). *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: PT. Tarsito
- Novliadi, Ferry. (2009). **Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja**. *Skripsi* (Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara
- Setiawan, Rudy. Santoso, Wimpy. Sjafruddin, Ade. (2013). *Model Perilaku Mahasiswa Pengguna Mobil Ke Kampus Berdasarkan Theory Of Planned*

Behavior. Jurnal The 16 FSTP International Symposium, UMS Surakarta
1-3 November

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2010). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani

Wijaya, Tony. (2008). *Kajian Model Impiris Perilaku Berwusaha UKM DIY dan Jawa Tengah*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol.10, No.2, September

Yuteva, A. Sekarani. (2010). **Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi**. *Skripsi* (Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Zama'syari, Muhammad. (2010). **Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**. *Skripsi* (dipublikasikan). Fakultas Syari'ah Isntitut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang.

LAMPIRAN



Daftar Pertanyaan Wawancara Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan

Kota Malang

(Kasubag Umum “Adji Prijono, SE”)

Judul :

Implementasi Etos Kerja Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang

Pertanyaan :

1. Bagaimana pembagian kinerja pegawai DKP di setiap wilayah Kota Malang?
2. Siapa sajakah aktor yang terlibat dalam pengelolaan kebersihan di Kota Malang?
3. Bagaimana cerminan sikap yang ditunjukkan oleh petugas kebersihan dalam menjalankan tugasnya?
4. Bagaimana wujud norma yang dilakukan oleh petugas kebersihan untuk mewujudkan etos kerja yang baik?
5. Bagaimana kontrol perilaku yang diberikan oleh perilaku yang diberikan oleh pimpinan kepada para petugas kebersihan?
6. (saya pernah membaca berita dan melihat langsung di tempat pegawai DKP Kota Malang berkerja bahwa, beberapa pegawai pada saat libur tetap bekerja) apakah semua pegawai atau hanya beberapa saja yang bekerja pada hari libur? Ataukah memang sistem kerja DKP Kota Malang memang seperti itu?
7. Apa bentuk disiplin para petugas kebersihan di Kec. Klojen?

8. Bagaimana Bapak mengetahui bahwa pegawai melakukan kinerjanya dengan jujur?
9. Apa bentuk tanggungjawab para petugas kebersihan di Kec. Klojen?
10. Bagaimana kendala internal dan eksternal di bidang kebersihan pada DKP Kota Malang?
11. Apa manfaat bagi masyarakat dan Kota Malang secara umumnya dengan adanya petugas kebersihan?
12. Bagaimana faktor agama mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
13. Bagaimana faktor budaya mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
14. Bagaimana faktor sosial politik mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
15. Bagaimana faktor lingkungan mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
16. Bagaimana faktor pendidikan mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
17. Bagaimana faktor struktur ekonomi mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
18. Bagaimana faktor motivasi mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?

(Kepala Wilayah Kebersihan Kec. Koljen Kota Malang “Pak Kodrat”)

Pertanyaan :

1. Bagaimana pembagian jadwal petugas di Kec. Klojen?
2. Bagaimana cerminan sikap yang ditunjukkan oleh petugas kebersihan dalam menjalankan tugasnya?
3. Bagaimana wujud norma yang dilakukan oleh petugas kebersihan untuk mewujudkan etos kerja yang baik?
4. Bagaimana kontrol perilaku yang diberikan oleh pimpinan kepada para petugas kebersihan?
5. (saya pernah membaca berita dan melihat langsung di tempat pegawai DKP Kota Malang berkerja bahwa, beberapa pegawai pada saat libur tetap bekerja) apakah semua pegawai atau hanya beberapa saja yang bekerja pada hari libur? Ataupun memang sistem kerja DKP Kota Malang memang seperti itu?
6. Bagaimana bentuk disiplin para petugas kebersihan di Kec. Klojen?
7. Menurut Bapak, bagaimana sikap jujur yang dilakukan oleh petugas kebersihan?
8. Bagaimana bentuk tanggungjawab para petugas kebersihan di Kec. Klojen?
9. Bagaimana etos kerja petugas kebersihan pada saat hari libur dan acara-acara besar?
10. Apa saja kendala yang dihadapi para petugas kebersihan di Kec. Klojen?

11. Bagaimana faktor agama mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
12. Bagaimana faktor budaya mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
13. Bagaimana faktor sosial politik mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
14. Bagaimana faktor lingkungan mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
15. Bagaimana faktor pendidikan mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
16. Bagaimana faktor struktur ekonomi mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
17. Bagaimana faktor motivasi mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?

(Petugas Kebersihan Kec. Klojen Kota Malang “Pak Khusno”)

Pertanyaan :

1. Bagaimana cara menumbuhkan rasa team work antar sesama petugas?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja petugas kebersihan di Kec. Klojen?
3. Bagaimana cerminan sikap yang ditunjukkan oleh petugas kebersihan dalam menjalankan tugasnya?

4. Bagaimana wujud norma yang dilakukan oleh petugas kebersihan untuk mewujudkan etos kerja yang baik?
5. Bagaimana kontrol perilaku yang diberikan oleh pimpinan kepada para petugas kebersihan?
6. (saya pernah membaca berita dan melihat langsung di tempat pegawai DKP Kota Malang berkerja bahwa, beberapa pegawai pada saat libur tetap bekerja) apakah semua pegawai atau hanya beberapa saja yang bekerja pada hari libur? Ataupun memang sistem kerja DKP Kota Malang memang seperti itu?
7. Bagaimana bentuk disiplin para petugas kebersihan di Kec. Klojen?
8. Menurut Bapak, bagaimana sikap jujur yang dilakukan oleh petugas kebersihan?
9. Bagaimana bentuk tanggungjawab para petugas kebersihan di Kec. Klojen?
10. Apa saja kendala yang dihadapi para petugas kebersihan di Kec. Klojen?
11. Bagaimana faktor agama mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
12. Bagaimana faktor budaya mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
13. Bagaimana faktor sosial politik mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
14. Bagaimana faktor lingkungan mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?

15. Bagaimana faktor pendidikan mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
16. Bagaimana faktor struktur ekonomi mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?
17. Bagaimana faktor motivasi mempengaruhi etos kerja pada petugas kebersihan?



BUKTI KONSULTASI

Nama : Merlyn Indatia
NIM/Jurusan : 12510017/Manajemen
Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
Judul Skripsi : Implementasi Etos Kerja Pada Dinas Kebersihan Dan
Pertamanan Kota Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12 November 2015	Konsultasi proposal	1.
2	26 November 2015	Revisi proposal dan judul	2.
3	11 Januari 2016	Konsultasi proposal	3.
4	18 Januari 2016	Revisi bab I,II,III	4.
5	4 Februari 2016	Revisi bab I,II,III	5.
6	10 Februari 2016	Acc proposal	6.
7	20 Mei 2016	Konsultasi bab IV,V (skripsi)	7.
8	6 Juni 2016	Revisi bab IV,V	8.
9	10 Juni 2016	Revisi keseluruhan skripsi	9.
10	14 Juni 2016	Acc skripsi	10.

Malang, 14 Juni 2016
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005



PEMERINTAH KOTA MALANG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. A. Yani No. 98 Telp. (0341) 491180 Fax. 474254
MALANG

Kode Pos 65125

REKOMENDASI PELAKSANAAN PENELITIAN
NOMOR : 072/46.05.P/35.73.405/2016

Berdasarkan pemenuhan ketentuan persyaratan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota Malang, Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Pelayanan Pemberian Rekomendasi Pelaksanaan Penelitian dan Praktek Kerja Lapangan di Lingkungan Pemerintah Kota Malang Oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang, serta menunjuk surat Ketua Jurusan Manajemen FE UIN Maulana Malik Ibrahim Malang No. Un.3.5/PP.00/544/2016 tanggal 04 April 2016, Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa, kepada pihak sebagaimana disebut di bawah ini:

- a. Nama : MERLYN INDATIA,
 - b. NIM : 12510017,
 - c. Judul : Implementasi Etos Kerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.
- dinyatakan memenuhi persyaratan untuk mengajukan permohonan informasi dan data tugas skripsi yang berlokasi di :
- Dinas Kebersihan dan Pertamanan Pemerintah Kota Malang.

Sepanjang yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- a. Tidak melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul, maksud dan tujuan penelitian;
- b. Menjaga perilaku dan mentaati tata tertib yang berlaku pada lokasi tersebut di atas;
- c. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan masa berlaku rekomendasi ini adalah sejak tanggal ditetapkan s/d 10 Juni 2016.

Malang, 09 Mei 2016



Tembusan :
Yth. Sdr. - Ketua Jurusan Manajemen FE UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang;
- Mahasiswa Ybs.

Ir. BAMBANG SUHARIJADI,
Pembina Utama Muda
NIP. 19580917 199203 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 024/BAN-PT/Ak-X/S1/II/2013
Jalan Gajayana Nomor 50 Malang 65144, Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

Nomor : Un.3.5/PP.00/ 599/2016

04 April 2016.

Sifat : -

Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa

Yth. Kepala Kesbangpol Kota Malang
Jl. Jend. Ahmad Yani No.98 Blimbing Malang
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir dan pengembangan keilmuan bagi mahasiswa, kami mohon bantuan Bapak / Ibu memberikan ijin penelitian mahasiswa kami :

Nama	: Merlyn Indatla
NIM	: 12510017
Jurusan	: Manajemen
Tempat Penelitian	: Kantor DKP Kota Malang
Judul	: Implementasi Etos Kerja Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Malang.

Perlu kami informasikan bahwa data-data yang diperlukan oleh mahasiswa kami hanya sebatas kajian keilmuan, tidak dipublikasikan serta tidak merugikan instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.r. Dekan,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Masbani Manir, Lc., M.Ei
NIP. 497507012005011005

Tembusan :

1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Arsip

DOKUMENTASI

Wawancara Dengan Kepala Kec. Klojen dan Petugas Kebersihan

