

## ANALISIS PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI KEGIATAN HALALBIHALAL DAN HUT KE-52 PADA PERUMDA TIRTA KENCANA SAMARINDA

Auriel Resrielliza<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman  
email: [aurielrel55@gmail.com](mailto:aurielrel55@gmail.com)

### Abstract

*Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis pada perusahaan pelayanan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penguatan budaya organisasi melalui kegiatan Halalbihalal dan Hari Ulang Tahun (HUT) ke-52 Perumda Tirta Kencana Samarinda. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan studi literatur. Kegiatan dilaksanakan pada 30 Maret 2026 di Lapangan Tenis Komplek Perumda Tirta Kencana Samarinda dengan melibatkan manajemen perusahaan, pegawai, pemerintah daerah, dan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan Halalbihalal dan HUT perusahaan mampu memperkuat hubungan sosial antarpegawai, meningkatkan solidaritas organisasi, serta mempertegas komitmen pelayanan publik perusahaan. Selain itu, penyampaian target peningkatan cakupan layanan air bersih dan kegiatan sosial perusahaan menunjukkan implementasi budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dengan demikian, kegiatan Halalbihalal dan HUT perusahaan tidak hanya bersifat seremonial, tetapi juga menjadi bagian dari strategi penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.*

**Keywords:** *Budaya Organisasi, Pelayanan Publik, Halalbihalal, BUMD, Perumda Tirta Kencana*

### 1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dalam suatu organisasi. Pada perusahaan pelayanan publik, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dipahami bersama oleh anggota

organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Kencana Samarinda merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan air bersih bagi masyarakat Kota Samarinda. Sebagai perusahaan pelayanan publik, Perumda Tirta Kencana dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan secara profesional dan berkelanjutan. Dalam mewujudkan pelayanan yang optimal, perusahaan tidak hanya memerlukan peningkatan infrastruktur,

tetapi juga penguatan budaya organisasi dan hubungan sosial antarpegawai.

Salah satu bentuk penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui kegiatan sosial dan organisasi yang melibatkan interaksi antarpegawai, seperti kegiatan Halalbihalal dan peringatan Hari Ulang Tahun perusahaan. Tradisi Halalbihalal memiliki nilai sosial dalam mempererat hubungan silaturahmi, memperkuat solidaritas, serta menciptakan komunikasi yang harmonis dalam lingkungan kerja. Selain itu, kegiatan Hari Ulang Tahun perusahaan juga menjadi momentum refleksi terhadap perjalanan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pada tanggal 30 Maret 2026, Perumda Tirta Kencana Samarinda melaksanakan kegiatan Halalbihalal dan Tasyakuran HUT ke-52 yang bertempat di Lapangan Tenis Komplek Perumda Tirta Kencana Jalan Cendana Samarinda. Kegiatan tersebut dihadiri oleh Wali Kota Samarinda Andi Harun, Direktur Utama Perumda Tirta Kencana Saefuddin Zuhri, jajaran pegawai, dan tamu undangan lainnya. Dalam kegiatan tersebut disampaikan bahwa cakupan layanan air bersih Perumda Tirta Kencana telah mencapai 84% dan ditargetkan mencapai 100% pada tahun 2029.

Selain menjadi bentuk rasa syukur atas perjalanan perusahaan selama 52 tahun, kegiatan tersebut juga menjadi sarana memperkuat komitmen pelayanan publik dan membangun budaya organisasi yang lebih harmonis. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penguatan

budaya organisasi melalui kegiatan Halalbihalal dan HUT ke-52 pada Perumda Tirta Kencana Samarinda.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi motivasi kerja, loyalitas pegawai, dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam organisasi pelayanan publik, budaya kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

### **2.2 Pelayanan Publik**

Pelayanan publik adalah kegiatan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Sinambela (2016), pelayanan publik yang berkualitas memerlukan profesionalisme organisasi, kualitas sumber daya manusia, serta komitmen pelayanan kepada masyarakat.

Pada perusahaan daerah penyedia layanan air bersih, kualitas pelayanan menjadi aspek penting dalam meningkatkan kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan.

### **2.3 Halalbihalal dalam Lingkungan Organisasi**

Kegiatan Halalbihalal merupakan tradisi sosial yang memiliki nilai kebersamaan dan silaturahmi. Dalam lingkungan

organisasi, kegiatan Halalbihalal dapat menjadi media untuk memperkuat hubungan kerja, meningkatkan solidaritas pegawai, dan membangun komunikasi organisasi yang lebih harmonis.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan secara sistematis pelaksanaan kegiatan Halalbihalal dan HUT ke-52 Perumda Tirta Kencana Samarinda dalam penguatan budaya organisasi dan pelayanan publik. Data penelitian diperoleh melalui:

1. Observasi terhadap pelaksanaan kegiatan.
2. Dokumentasi kegiatan dan berita resmi Pemerintah Kota Samarinda.
3. Studi literatur terkait budaya organisasi dan pelayanan publik.

Penelitian dilakukan pada kegiatan Halalbihalal dan HUT ke-52 Perumda Tirta Kencana yang dilaksanakan pada tanggal 30 Maret 2026 di Samarinda.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari:

- a. Reduksi data
- b. Penyajian data
- c. Penarikan Kesimpulan

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Penguatan Hubungan Sosial Antarpegawai**

Pelaksanaan kegiatan Halalbihalal memberikan dampak positif terhadap hubungan sosial antarpegawai Perumda Tirta Kencana Samarinda. Kegiatan tersebut menciptakan suasana kerja yang

lebih harmonis dan komunikatif antara pegawai dan manajemen perusahaan.

Partisipasi aktif pegawai dalam kegiatan menunjukkan adanya peningkatan solidaritas organisasi dan rasa kekeluargaan di lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa hubungan sosial yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Selain itu, tausiyah keagamaan dalam kegiatan Halalbihalal memberikan penguatan nilai moral mengenai pentingnya integritas, tanggung jawab, dan kebersamaan dalam menjalankan pelayanan publik.

#### **4.2 Penguatan Komitmen Pelayanan Publik**

Peringatan HUT ke-52 Perumda Tirta Kencana menjadi momentum refleksi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan air bersih kepada masyarakat Kota Samarinda. Dalam sambutannya, Direktur Utama Perumda Tirta Kencana menyampaikan target peningkatan cakupan layanan air bersih hingga mencapai 100% pada tahun 2029.

Hal tersebut menunjukkan adanya komitmen perusahaan dalam mendukung pelayanan publik yang berkelanjutan. Menurut Sinambela (2016), pelayanan publik yang berkualitas memerlukan komitmen organisasi yang kuat serta dukungan sumber daya manusia yang profesional.

Selain penyampaian target pelayanan, kegiatan sosial berupa bantuan kepada Palang Merah Indonesia (PMI) menunjukkan implementasi tanggung

jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat.

#### 4.3 Implementasi Budaya Organisasi dalam Perusahaan Daerah

Budaya organisasi dalam Perumda Tirta Kencana tercermin melalui nilai kebersamaan, loyalitas pegawai, dan komitmen pelayanan masyarakat yang ditunjukkan dalam kegiatan Halalbihalal dan HUT perusahaan. Kegiatan tersebut tidak hanya menjadi kegiatan seremonial tahunan, tetapi juga menjadi media penguatan budaya kerja dan motivasi pegawai.

Kehadiran pemerintah daerah dalam kegiatan tersebut menunjukkan adanya sinergi antara perusahaan daerah dan pemerintah dalam mendukung peningkatan pelayanan publik kepada masyarakat Kota Samarinda.

Secara keseluruhan, kegiatan Halalbihalal dan HUT perusahaan memberikan dampak positif terhadap penguatan budaya organisasi, peningkatan solidaritas pegawai, serta komitmen perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kegiatan Halalbihalal dan HUT ke-52 Perumda Tirta Kencana Samarinda memberikan dampak positif terhadap penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen pelayanan publik perusahaan. Kegiatan tersebut mampu mempererat hubungan sosial antarpegawai, meningkatkan solidaritas organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Selain itu, penyampaian target peningkatan cakupan layanan air bersih

dan kegiatan sosial perusahaan menunjukkan adanya implementasi budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dengan demikian, kegiatan Halalbihalal dan HUT perusahaan tidak hanya bersifat seremonial, tetapi juga menjadi bagian dari strategi penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

#### 6. REFERENSI

- Arifin, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 120–128.
- Hardiyansyah. (2018). *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2022). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 45–56.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: Sage Publications.
- Mulyadi, D. (2020). Budaya Organisasi dan Pelayanan Publik pada Badan Usaha Milik Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(3), 201–210.
- Prasetyo, H., & Ramadhan, F. (2023). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(2), 88–97.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2021). Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana, R. (2024). Analisis Budaya Kerja dalam Peningkatan Pelayanan Publik pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 33–42.