

Analisis Etos Kerja Pegawai Di Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu

Marcellinus Felix^{1*}, Maskan², Marsuq³, Jamiah⁴

^{1,2,3,4} Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: ¹marcellinusfelix@gmail.com, ²maskanabdufatah@yahoo.com, ³mrzq69114@gmail.com, ⁴jjimiah2607@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

10 Juni 2024

Received in revised form:

30 Juni 2024

Accepted:

15 Juli 2024

Keyword:

Work Ethic, Employees;
Government Section.

ABSTRACT

This study found that the work ethic of employees of the Government Section of the Regional Secretariat of Mahakam Ulu Regency was optimal or high. The high work ethic was identified as being driven more by factors from within the employees themselves, namely the desire to get high salaries and honorariums, to get praise and to be closer to the leadership as well as the motive to be promoted to a higher position and a better workplace (in terms of income) as well as the motive to get promotions and groups. Compared to external factors such as budget, human resources, equipment, technology, and regulations as well as market and environmental demands. This research suggests that a high employee work ethic should be driven by the ability to complete their tasks and work based on employee qualifications and competencies, starting with a strong example from a leader.

Kata Kunci:

Etos Kerja, Pegawai;
Bagian Pemerintahan.

ABSTRAK

Penelitian ini menemukan bahwa etos kerja pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu, sudah optimal atau tinggi. Etos kerja yang tinggi tersebut teridentifikasi lebih banyak didorong oleh faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri yaitu keinginan untuk mendapatkan gaji dan honor yang tinggi, mendapatkan pujian dan agar lebih dekat dengan pimpinan serta motif untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang lebih baik (dari sisi pendapatan) serta motif mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan. Dibandingkan dengan faktor eksternal seperti faktor anggaran, sumber daya manusia, peralatan, teknologi, dan peraturan serta tuntutan pasar dan lingkungan. Penelitian ini menyarankan sebaiknya etos kerja pegawai yang tinggi didorong oleh kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya berdasarkan kualifikasi dan kompetensi pegawai yang dimulai dengan keteladanan yang kuat dari seorang pemimpin.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

* Corresponding author: marcellinusfelix@gmail.com

PENDAHULUAN

Bagian Pemerintahan merupakan salah satu bagian di bawah Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat (Asisten I) di Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Bagian Pemerintahan merupakan unit penting dalam organisasi pemerintahan daerah dalam menentukan kinerja dan performa pelayanan masyarakat, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang prima. Bagian Pemerintahan memiliki tugas pokok membantu Bupati melalui Asisten I dan Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. (Perbup Mahulu Nomor 46 Tahun 2020).

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi bagian pemerintahan tersebut dibutuhkan, minimal 3 (tiga) kapabilitas dan kapasitas, yaitu organisasional-manajerial, sumber daya manusia, dan teknologi. Dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi, sumber daya manusia selalu ditempatkan sebagai dimensi pertama dan utama dalam peningkatan kinerja organisasi. Alasannya, sumber daya manusia yang mengendalikan kedua dimensi yang lain: organisasional dan teknologi (Suhardiman, 2021).

Salah satu dilema organisasi publik dilihat dari dimensi sumber daya manusia adalah buruknya budaya dan perilaku birokrasinya termasuk di dalamnya unsur pegawainya atau disebut patologi birokrasi (penyakit birokrasi atau mal-administrasi).

Salah satu indikator budaya dan perilaku birokrasi adalah etos kerja pegawai. Penelitian tentang etos kerja pegawai (Aparatur Sipil Negara) dalam suatu organisasi publik sangat menarik dilakukan, meskipun lebih banyak ditemukan dalam literatur Filsafat, Manajemen, Perilaku Organisasi dan Psikologi. Kajian etos kerja dalam organisasi publik. Etos kerja yang dimaksud adalah fondasi mendasar atau landasan moral pegawai yang menggerakkan semangat dan motivasi kerja untuk berkarya, mengabdikan dan mengembangkan karir seorang aparatur sipil negara. Etos kerja adalah prinsip moral yang diterapkan seseorang dalam bekerja. Ada beberapa sifat di dalam etos kerja, seperti hormat, kerja sama, dedikasi, produktif, berkarakter, bertanggung jawab, rendah hati, terampil berkomunikasi, dan lainnya. Etos kerja menjadi bentuk sikap dalam bekerja dengan kesadaran diri serta didasari oleh nilai budaya di dalam organisasi.

Selama ini etos kerja selalu menjadi masalah pada pegawai negeri (Aparatur Sipil Negara). Sebagian masyarakat bahkan menilai Aparatur Sipil Negara belum melaksanakan etos kerja secara maksimal bahkan dianggap etos kerja Aparatur Sipil Negara tidak sebaik etos kerja pegawai swasta.

Kurangnya etos kerja Aparatur Sipil Negara terhadap tugas dan kewajiban terhadap tingkat pelayanan, sistem prosedur dan mekanisme kerja dalam pelayanan publik kurang memadai, sehingga mekanisme kerja tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja pegawai negeri sipil ditinjau dari aspek ide individualisme/independensi termasuk kategori baik. Namun demikian, indikator manajemen waktu ternyata termasuk dalam kategori buruk disebabkan masih banyak pegawai yang belum dapat mengelola waktunya dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Di samping itu, etos kerja pegawai negeri sipil ditinjau dari aspek pengaruh positif bekerja terhadap individu termasuk dalam kategori sangat baik, yang ditunjukkan dari bagaimana pegawai pada kantor tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena setiap pegawai selalu beranggapan bahwa pekerjaan yang ia kerjakan akan menghasilkan sebuah

pengaruh yang positif bagi mereka. Oleh karena itu, manajemen waktu yang baik sangat diperlukan demi terwujudnya efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Berdasarkan permasalahan tersebut dan saran/rekomendasi penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang etos kerja pegawai di Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Permasalahan utama yang diangkat adalah Bagaimana Etos Kerja Pegawai Di Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian kualitatif digunakan untuk mengungkapkan makna oleh sejumlah individu atau sekelompok orang yang dianggap mengetahui fenomena-fenomena sosial atau kemanusiaan yang sedang diteliti (Creswell 2012, Cet. II : 4).

Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan peristiwa dengan apa adanya. Dalam penelitian ini pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan etos kerja yang ditunjukkan oleh pegawai Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai contoh dalam suatu penelitian. Subyek penelitian membahas karakteristik subyek yang dipakai dalam penelitian, termasuk juga penjelasan berkaitan dengan mengenai populasi sampel dan teknik sampling.

Subyek penelitian menurut Moloeng (2010) mendeskripsikan subyek penelitian sebagai informan, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.

Teknik Pengumpulan data

1. Penelaahan perpustakaan (*Library Research*), yaitu dengan cara mengumpulkan data berdasarkan hasil studi kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.
2. Penelitian lapangan dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Observasi

Tahap awal sebelum penelitian memutuskan untuk mewawancarai seseorang atau informan, lalu melakukan observasi. Dengan adanya observasi membuat peneliti lebih mengetahui objek, kondisi dan bagaimana terjadinya limpahan pengetahuan diantara sumber daya manusia atau pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan.

- b. Wawancara

Merupakan bagian dari teknik yang peneliti gunakan didalam penelitian, hal ini peneliti anggap sebagai keadaan dimana informasi diperoleh dengan melanjutkan teknik pengamatan yaitu wawancara atau dengan menanyai para informan guna menghasilkan informasi yang mampu menjawab permasalahan didalam penelitian ini, pada tahapan ini peneliti dalam menghimpun data ialah melakukan wawancara dan diskusi.

c. Dokumentasi

Merupakan bagian yang tidak terlepas dari teknik yang dijalankan di dalam penelitian ini seperti observasi dan wawancara. Dokumentasi sendiri berperan sebagai penguat informasi dari hasil wawancara ataupun dari pengamat yang dilakukan oleh peneliti selama penelitian berlangsung dari awal hingga akhir penelitian.

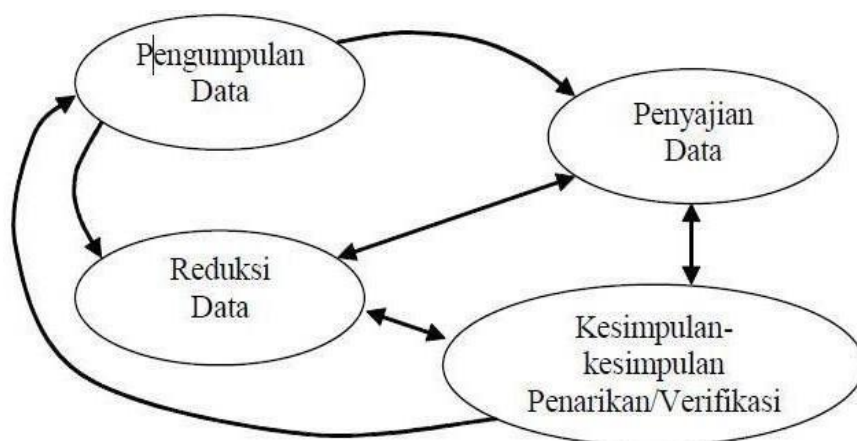
Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2006) menjelaskan bahwa Analisa data kualitatif ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2008:252) pada penelitian ini, kesimpulan awal yang dikemukakan oleh peneliti dan di dukung oleh data-data yang diperoleh peneliti di lapangan. Bahwa data kualitatif merupakan analisis yang terdiri dari reduksi atau penyederhanaan penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dapat diperhatikan ada gambar berikut ini.

Dalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada beberapa tahapan yang dijelaskan Miles dan Huberman yang terdiri dari beberapa antara lain :

Analisis Data Model Interaktif



Sumber: Miles dan Huberman yang dikutip Sugiyono (2014:335)

1. Pengumpulan informasi melalui observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang akan dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan penelitian.
2. Reduksi data (data reduction) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari cacatan-cacatan di lapangan selama meneliti tujuan diadakan transkrip data untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian di lapangan.

3. Penyajian data (data display) yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk naratif, grafik jaringan, tabel dan bagian yang bertujuan mempertajam penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dengan masalah yang menjadi pusat penelitian lapangan.
4. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan di lapangan sehingga data-data dapat diuji validasinya yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Etos kerja pegawai dilihat dari prestasi kerja pegawai pada umumnya sudah baik. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung diantaranya adalah, adanya peraturan yang sudah jelas, adanya mekanisme penghargaan dan sanksi. serta dukungan kompetensi yaitu kecakapan, keterampilan dan pengalaman pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan faktor penghambat menurut sebagian pegawai yang menyebabkan rendahnya etos kerja lebih disebabkan oleh faktor struktural, seperti gaya kepemimpinan, struktur organisasi yang terlalu gemuk, alur koordinasi yang terlalu panjang dan rumit, tradisi organisasi yang kurang kondusif, dan lain sebagainya.
2. Pada umumnya pegawai Bagian Pemerintahan memiliki etos kerja yang tinggi di lihat dari tanggung jawabnya melaksanakan pekerjaan. Salah satu faktor pendukung yang utama adalah adanya kebersamaan yang saling mendukung (saling mem-back up, istilah salah seorang informan) dan adanya kepemimpinan Kabag Pemerintahan yang kuat memberikan kepercayaan kepada bawahannya.
3. Dari unsur ketaatan, penulis menyimpulkan bahwa ketaatan sebenarnya tergantung pada peranan yang besar dari seorang pimpinan. Pimpinan harus memberikan keteladanan kepada pegawainya, juga membuat peraturan yang ketat. Kalaupun dalam hal peraturan perundang-undangan, pimpinan banyak menilai bahwa ketaatan pegawainya dapat dikatakan baik, bahkan sangat baik, namun dalam sistem kedisiplinan yang dimotivasi oleh amanah sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai bukan karena TPP masih terus harus dioptimalkan.
4. Dari sisi kejujuran, dapat disimpulkan bahwa mereka menganggap tidak perlu diawasi oleh Kepala Bagian karena masing-masing pegawai memiliki kesadaran dan mengerti akan tanggung jawabnya. Sedangkan penulis mengamati bahwa rata-rata pegawai sudah jujur dalam hal presensi di Kantor. Penilaian kejujuran yang paling sederhana adalah masih sebatas pada presensi. Hal ini menunjukkan bahwa kejujuran pegawai sebagian besar terpulang pada individu masing-masing pegawai.
5. Terkait kerjasama, penulis menemukan bahwa kerja sama masih perlu diciptakan bukan hanya kerjasama antara pegawai yang bekerja pada satu bidang saja. Akan tetapi kerja sama antara seluruh komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Namun demikian, pada umumnya kerja sama pegawai di Bagian Pemerintahan sebagian besar sudah baik.
6. Prakarsa berdasarkan wawancara ditemukan bahwa dalam mengambil suatu keputusan yang menyangkut pelaksanaan pekerjaan, pegawai sudah mampu memilih dan memilah yang mana harus dikonsultasikan dan menunggu arahan dari pimpinan atau atasan dan yang mana sudah harus dieksekusi sendiri oleh pegawai tidak ragu-ragu lagi untuk menanggung resiko.

Selain temuan-temuan tersebut di atas, peneliti juga menayakan motivasi pegawai yang menggerakkan atau mendorong pegawai beretos kerja tinggi. Motivasi yang dimaksud dalam

penelitian ini mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui etos kerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai di lingkungan Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Mahakam Ulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Etos kerja pegawai Bagian Pemerintahan sudah optimal atau tinggi.
2. Etos kerja yang tinggi tersebut teridentifikasi lebih banyak didorong oleh faktor dari dalam diri pegawai dibandingkan faktor eksternal.
3. Faktor internal dalam penelitian ini adalah keinginan untuk mendapatkan gaji dan honor yang tinggi, mendapatkan pujian dan agar lebih dekat dengan pimpinan serta motif untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang lebih baik (dari sisi pendapatan) serta motif mendapatkan kenaikan pangkat dan golongan.
4. Faktor eksternal dalam penelitian ini adalah faktor anggaran, sumber daya manusia, peralatan, teknologi, dan peraturan serta tuntutan pasar dan lingkungan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya etos kerja pegawai yang tinggi didorong oleh kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya berdasarkan kualifikasi dan kompetensi pegawai yang dimulai dengan keteladanan yang kuat dari seorang pemimpin.
2. Pimpinan pada Bagian Pemerintahan Sekretariat daerah Kabupaten Mahulu dapat terus merawat para bawahan yang memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga tugas-tugas yang dibebankan dapat diselesaikan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2020. Psikologi Kerja, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Creswell, John W. 1994. Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches. Sage Pub., California.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2005. Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Djabar, Sadly Abdul, 2007. Etos Kerja Aparatur Negara yang Menunjang Pembangunan, Bahan Ajar Mahasiswa Pascasarjana Unhas, Makassar.
- Gandana, Egi, 2018. Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis., *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Vol 5, No 1 (2018)
- Hadiansyah, dkk, 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 2, September 2015.
- Halim, dkk, 2014. Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar, *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 20 Nomor 3, Desember 2014 / 144 - 157
- Hamidi, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*, UMM Press, Malang.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, Bumi Aksara, Jakarta .
- Magnis, Frans, 1978. *Menuju Etos Pekerjaan yang Bagaimana*, LP3ES, Jakarta. Ranupandoyo, Hiedjrachman, 2001. *Kemiskinan Alternatif. (Kedaulatan Rakyat :19 Juli)*.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008. *Produktivitas (Apa dan Bagaimana)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suhardiman, 2021. *Bahan Ajar Mata Kuliah Pengembangan Organisasi*. Fisipol UNTAG Samarinda.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. CV. Alfabeta : Bandung

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang No 43 Thn. 1999 tentang Perubahan UU No. 8 Thn. 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Sinar Grafika, Jakarta.

BPS, 2020, Kalimantan Timur dalam Angka 2019

BPS, 2022. *Mahakam Ulu dalam Angka 2021*

Profil DKPP Kabupaten Mahakam Ulu, 2022

Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 46 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah

Internet:

(<https://kebebasaninformasi.org/id/2010/10/26/kinerja-birokrasi-pelayanan-publik/>) (diakses 11 Januari 2022)