

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Daerah merupakan sebuah organisasi maupun lembaga yang memiliki kekuasaan bertugas untuk menjalankan segala aktivitas yang ada di daerah, khususnya di daerah pemerintahan masing-masing. Selain dari menjalankan roda pemerintahan, tugas lain dari Pemerintah Daerah yakni melaksanakan kegiatan pembangunan daerah serta memberikan pelayanan kepada warga masyarakatnya.

Dalam lembaga pemerintah daerah, yang menjadi penggerak untuk menjalankan seluruh kegiatan yang ada di lingkungan pemerintahan tentu adanya sumberdaya manusia. Sumber daya manusia yang dibutuhkan tentu harus memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya agar terselesaikan dengan semestinya sesuai apa yang diharapkan oleh lembaga.

Etos kerja dapat dikatakan faktor penting untuk tercapainya keberhasilan individu maupun kelompok. Begitu juga dalam penerapan administrasi publik, etos kerja diperankan oleh para pejabat publik dalam melaksanakan tugasnya guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Poin utama dalam etos kerja yakni melaksanakan suatu pekerjaan dengan keunggulan sikap atau karakternya yang mana dapat menghasilkan pencapaian hasil kerja secara optimal. Giatnya seseorang dalam bekerja, mesti menghasilkan output yang berkualitas. Adanya etos kerja yang baik di suatu instansi, diupayakan dapat membantu seluruh proses pelaksanaan kerja secara efektif dan efisien dan pastinya mempengaruhi pada kinerja pegawainya.

Salah satu pokok krusial yang dapat menjunjung organisasi untuk mencapai tujuannya adalah kinerja pegawai. Karena, sebuah organisasi bila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dalam mengoperasikan keberlangsungan tugas yang menjadi tanggungjawabnya tentu akan maju. Dalam mewujudkan kinerja yang baik, peranan yang begitu penting adalah berasal dari diri pribadinya. Jikalau benar-benar memiliki tanggungjawab terhadap tugas, maka seorang pegawai tidak sekedar memikirkan kepentingan dirinya akan tetapi berpikir bagaimana caranya agar situasi dan kondisi lingkungan bekerja menjadi lebih tertata rapi dibanding sebelumnya.

Kantor Kecamatan Mangunjaya ialah sebuah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan pengawas, pengendali serta penertib terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan publik di lingkungan Kecamatan. Para pegawai berperan dan bertugas untuk memberikan pelayanan publik secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara. Para pegawai tersebut diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik juga memiliki kinerja positif supaya seluruh kegiatan di Kecamatan Mangunjaya dapat terlaksana dengan semestinya. Namun, di Kantor Kecamatan Mangunjaya ini semestinya saja adanya permasalahan yang muncul baik dari lingkup internal maupun eksternal.

Setelah penulis melakukan penelitian awal di Kantor Kecamatan Mangunjaya pada bulan oktober tahun 2019, penulis menemukan fenomena sosial sekaligus diangkat menjadi pokok masalah yakni ada beberapa pegawai yang selalu datang terlambat pada

pukul 08.30 dan ada pula pegawai pulang sebelum selesai jam kerja yaitu pukul 15.30, bahkan masih terdapat pegawai yang keluar kantor tanpa ada keterangan ketika jam kerja masih berlangsung. Kemudian, pegawai yang bertugas dibagian pelayanan sekalipun, mereka tidak mencerminkan sikap ramahnya dalam melayani masyarakat dan kebanyakan berleha-leha dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan waktu yang tepat. Dapat diamati dalam data berikut ini:

Tabel 1.1

Laporan Pelayanan Administrasi Kependudukan Tahun 2019

No	Jenis Pelayanan	Jumlah Pemohon	Pelayanan tepat waktu	Persentase
1	Pembuatan E-KTP	745	339	32.51%
2	Pembuatan KK	672	465	38.22%

Sumber: LAKIP Kantor Kecamatan Mangunjaya Kab. Pangandaran

Dilihat dari data di atas, bahwasanya mereka giat bekerja ketika ada pimpinan di kantor. Oleh sebab itu, hal tersebut mencerminkan etos kerja pegawai masih buruk karena tidak adanya rasa semangat dan tanggungjawab terhadap tugas yang diembannya. Sehingga hasil dari apa yang dikerjakannya pun tidak terealisasi secara optimal.

Dapat diidentifikasi pula, dari data pelayanan administrasi kependudukan di atas menunjukkan bahwasanya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya masih rendah. Dimana, penyelesaian administrasi kependudukan yang seharusnya mencapai

target 100% namun kenyataannya di Kantor Kecamatan Mangunjaya jumlah pelayanan administrasi kependudukan terutama dalam pembuatan E-KTP masih dalam angka yang cukup rendah atau bisa dikatakan belum memenuhi standar aturan realisasi yang telah ditetapkan sebelumnya jika dibandingkan dengan pembuatan Kartu Keluarga (KK). Berdasarkan hal tersebut, penulis mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Kecamatan di Kabupaten Pangandaran Tahun 2019

No	Nama Kecamatan	Jumlah Keseluruhan Pegawai	Jumlah Pegawai Bidang Pelayanan	Jenjang Pendidikan	
				SMA	S1
1.	Langkaplancar	19 orang	3 orang	2 orang	1 orang
2.	Cigugur	18 orang	3 orang	3 orang	-
3.	Cimerak	19 orang	2 orang	1 orang	1 orang
4.	Cijulang	19 orang	4 orang	4 orang	-
5.	Parigi	18 orang	3 orang	3 orang	-
6.	Sidamulih	17 orang	2 orang	2 orang	-
7.	Pangandaran	19 orang	3 orang	2 orang	1 orang
8.	Kalipucang	19 orang	3 orang	1 orang	2 orang
9.	Padaherang	18 orang	2 orang	2 orang	-
10.	Mangunjaya	20 orang	4 orang	2 orang	2 orang

Sumber: BKPSDM Kab. Pangandaran

Jika dilihat dari tabel di atas, masing-masing kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Pangandaran yang memiliki jumlah pegawai paling banyak yaitu berada di kantor Kecamatan Mangunjaya dengan jumlah 20 orang yakni 9 orang ASN dan 11 orang Non-ASN. Namun, di kantor Kecamatan Mangunjaya sendiri dalam hal pemberian pelayanan sangat perlu diperhatikan karena masih terdapat hambatan serta

keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai yang ada di bagian pelayanan administrasi kependudukan hanya 4 orang saja dengan jenjang pendidikan akhirnya SMA 2 orang dan S1 2 orang. Akan tetapi, masih lebih baik jika dibandingkan dengan kantor Kecamatan Cijulang yang jumlah pegawai di bidang pelayanannya sama tetapi jenjang pendidikan terakhir pegawainya hanya sampai SMA saja. Sehingga, dari hal tersebut sangat mempengaruhi pada potensi masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil Kantor Kecamatan Mangunjaya sebagai lokasi penelitian. Selain dari data yang penulis peroleh di atas, kinerja dari masing-masing pegawai Kantor Kecamatan Mangunjaya dapat dilihat pula dari data berikut ini:

Tabel 1.3

Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Mangunjaya Tahun 2019

Bulan	Hadir		Tanpa Keterangan	Jumlah
	Pulang Lebih Awal	Telat Datang		
Februari	2,7%	5,4%	9%	17,1%
Maret	2,9%	4,1%	7,6%	14,6%
April	4,9%	4,9%	5,5%	15,3%
Mei	3,7%	6,3%	10,5%	20,5%
Juni	3,4%	5,1%	11,5%	20%
Juli	6,3%	3,7%	7%	17%
Agustus	3,9%	6,6%	11%	21,5%
September	4,5%	3,6%	10%	18,1%

Oktober	5,1%	6,9%	11,5%	23,5%
Rata-rata				20,3%

Sumber: Finger Print Kantor Kecamatan Mangunjaya (Diolah Penulis)

Melihat data di atas, masing-masing item mengalami fluktuasi tingkatan waktu terhitung sejak bulan februari sampai oktober menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut buruk. Ditinjau dari jumlah persentase tingkatan waktu disetiap bulannya yang terbuang atau tidak digunakan secara efektif terbilang masih tinggi. Hal tersebut berkaitan dengan salahsatu indikator kinerja pegawai yakni ketepatan waktu dalam bekerja masih belum optimal.

Selain itu juga, sangat dirasa bahwa tanggungjawab dari para pegawai rendah. Yang mana dapat tercermin dari sejauh mana pegawai tersebut hadir di tempat kerja. Karena, kehadiran seorang pegawai menjadi salahsatu nilai unggul bahwa ia memiliki tanggungjawab yang penuh terhadap pekerjaannya. Namun, dari data yang telah penulis peroleh, kehadiran dari para pegawai kantor Kecamatan Mangunjaya tidak mencapai angka 100%. Sehingga, dapat dikatakan bahwasanya kinerja pegawai tersebut masih buruk. Buruknya kinerja pegawai diduga oleh sikap individu pegawai dalam menggunakan waktu untuk bekerja tidak efektif dan efisien. Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka penulis memperoleh beberapa gambaran sebagai berikut:

1. Masih terdapat sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir.
2. Sebagian pegawai mencerminkan sikap kerja yang sungguh-sungguh dalam bekerja ketika ada pimpinan di kantor.
3. Masih terdapat pegawai yang keluar kantor tanpa ada keterangan ketika jam kerja berlangsung.

C. Rumusan Masalah

Dalam etos kerja diperlukan adanya sikap yang tumbuh dalam diri pegawai dengan mencerminkan semangat tinggi dalam bekerja. Namun sebaliknya, etos kerja pegawai Kecamatan Mangunjaya masih terlihat buruk yang mana dapat dilihat ketika melaksanakan pekerjaan tercerminkan tidak memiliki semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Dengan demikian, hal tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai salah satunya dalam segi ketepatan waktu masih terbilang buruk. Sesuai latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah berupa pertanyaan yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh bekerja ikhlas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran?

2. Seberapa besar pengaruh bekerja tekun dan bertanggungjawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran?
3. Seberapa besar pengaruh bekerja semangat dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran?
4. Seberapa besar pengaruh bekerja jujur dan dapat dipercaya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya?
5. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran?

D. Tujuan Penelitian

Bersumber dari permasalahan yang sudah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui besarnya bekerja ikhlas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.
2. Untuk mengetahui besarnya bekerja tekun dan bertanggungjawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.
3. Untuk mengetahui besarnya bekerja semangat dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.
4. Untuk mengetahui besarnya bekerja jujur dan dapat dipercaya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

5. Untuk mengetahui besarnya etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Untuk menerapkan ilmu atau teori yang sudah didapat selama kuliah dan memberikan manfaat sumbangan berupa pemikiran bagi perkembangan keilmuan administrasi publik khususnya yang berkesinambungan dengan etos kerja terhadap kinerja pegawai juga bagi perkembangan teori yang sudah ada, ilmu sosial ataupun ilmu lainnya serta dapat memberikan gambaran konseptual untuk penelitian dimasa yang akan datang.

2. Praktis

Penulis berharap, adanya penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan bagi Kantor Kecamatan Mangunjaya dalam upaya memperbaiki sekaligus meningkatkan etos kerja dan kinerja pegawainya, juga bisa digunakan sebagai bahan tolak ukur untuk penelitian selanjutnya serta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik.

F. Kerangka Pemikiran

Etos Kerja dan Kinerja Pegawai merupakan dua aspek yang berkaitan yang dapat menunjang terlaksananya pekerjaan kantor sebagaimana yang berperan dari dua aspek

tersebut adalah sumber daya manusia itu sendiri yang akan melaksanakan pekerjaan kantor sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dalam teori etos kerja yang dikemukakan oleh Ernawan, lebih menekankan pada karakteristik seorang pegawai dalam bekerja. Karena, salah satu kegiatan utama di suatu instansi pemerintah adalah adanya penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia yang menjadi dasar untuk memperbaiki kinerja individu agar bisa melaksanakan tugas atau tujuan yang ingin dicapai suatu instansi. Berhubungan dengan bahasan etos kerja di kantor Kecamatan Mangunjaya terlihat dari kurangnya rasa semangat dan disiplin dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menggunakan teori etos kerja dari Ernawan (2016:107) yaitu:

1. Bekerja ikhlas: setiap pekerja memiliki kesanggupan juga kesadaran ketika melakukan tugasnya atas dasar kemauan pribadi.
2. Bekerja tekun dan bertanggungjawab; yaitu pekerja yang memiliki keuletan dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, akan menyelesaikannya secara optimal.
3. Bekerja semangat dan disiplin; yaitu memiliki jiwa antusiasme/gairah yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan prestasi serta patuh pada aturan perundang-undangan.
4. Bekerja jujur dan dapat dipercaya; yaitu segala sesuatu ketika bertindak didasarkan atas kejujuran dalam hal pemenuhan janji dengan setulus hati. (Ernawan, 2016)

Selain dari etos kerja, penulis akan menjelaskan mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai kini menjadi pusat sorotan dari berbagai kalangan, baik pemerintah

maupun perusahaan atau bahkan organisasi secara umum. Pengertian yang begitu besar terhadap masalah kinerja pegawai dapat dipahami karena menyangkut efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berhubungan dengan bahasan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Mangunjaya terlihat dari segi ketepatan waktu dari pegawai baik dalam hal kehadiran maupun pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menggunakan teori kinerja pegawai menurut Bernaddin dalam Sumardjo (2018:200) yaitu:

1. Kualitas; yaitu tingkatan hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan secara ideal sesuai dengan tujuan yang telah disepakati secara berpautan.
2. Kuantitas; yaitu sejumlah aktivitas yang dihasilkan pegawai berbentuk nilai/unit yang terselesaikan.
3. Ketepatan waktu; yaitu melaksanakan suatu kegiatan dengan waktu yang lebih tangkas dari yang sudah ditetapkan.
4. Efektivitas biaya; yaitu penggunaan bermacam sumber esensial manusia, teknologi, bahan baku, serta perkakas yang dipakai sebaik mungkin untuk mencetuskan kinerja terbaik. (Sumardjo, 2018)

Penggunaan teori di atas, berhubungan dengan perumusan masalah dalam penelitian ini. Apabila dimensi etos kerja dan kinerja pegawai di atas diterapkan serta diimplementasikan dengan baik oleh masing-masing pegawai Kantor Kecamatan Mangunjaya maka akan dapat menunjang kinerja pegawai menjadi meningkat. Maka dari itu, agar meningkatnya kinerja pegawai tersebut harus diperhatikan terlebih dahulu dari sisi etos kerjanya. Berdasarkan teori yang sudah dipaparkan di atas, penulis akan

menperjelas kerangka pemikiran terkait dengan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, telah dinyatakan berupa kalimat pertanyaan, demikian yang dinamakan hipotesis. Diturunkan sesaat, karena jawaban yang dikasihkan hanya berpacu pada teori yang relevan, belum berdasar pada kenyataan yang diamati melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2013). Hipotesis yang akan digunakan penulis adalah hipotesis asosiatif yaitu supaya kita tahu bagaimana hubungan antara 2 variabel atau lebih. Merujuk pada penjabaran di atas, penulis merumuskan hipotesis statistika, seperti:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

Melihat dari dua hipotesis tersebut, maka penulis mengambil salah satu hipotesis untuk penelitian ini:

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Mangunjaya Kabupaten Pangandaran.

