

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Daerah merupakan suatu alat dalam system penyelenggaraan pemerintahan. Adapun dalam artian lain yaitu 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 adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Etos kerja juga merupakan salah satu factor terpenting dalam 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.

Pokok utama berjalannya suatu organisasi untuk menjunjung tujuannya yaitu

kinerja pegawai. Karena, jika sebuah organisasi di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tentu akan maju. Dalam mewujudkan kinerja yang baik, peranan yang paling penting berasal dari diri sendiri. Kualitas yang baik harus dimiliki oleh sumberdaya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang utama untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi baik organisasi pemerintahan atau organisasi swasta. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dari sumberdaya – sumberdaya lainnya yang menunjang dalam pencapaian sebuah tujuan dari organisasi. Kantor kecamatan Sukaluyu merupakan salah satu instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan dan merupakan sebuah lembaga non provite. Sebagai sebuah instansi, maka setiap pegawai yang bekerja di dalamnya harus mempunyai kinerja yang baik agar semua kegiatan – kegiatan instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Namun, instansi tersebut dalam setiap kegiatannya pasti terdapat berbagai macam masalah. Masalah-masalah tersebut dapat timbul baik dari dalam (internal) atau luar (eksternal) instansi tersebut.

Setelah penulis melakukan penelitian awal di Kantor Kecamatan Sukaluyu pada bulan oktober tahun 2021, 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 Kependudukan tahun 2021

No	Jenis Pelayanan	Jumlah Pemohon	Pelayanan tepat Waktu	Persentase
1	Pembuatan E-KTP	1980	693	35%
2	Pembuatan KK	427	178	41%

Sumber : Kantor Kecamatan Sukaluyu Kab. Cianjur

Di lihat dari data di atas bahwasannya pelayanan di kecamatan sukaluyu masih terbilang lambat dan kurang maksimal. Para pegawai giat bekerja jika ada pimpinan atau kunjungan dari instansi lain. Hal tersebut mencerminkan etos kerja yang rendah dan tidak adanya rasa semangat bekerja dan rasa tanggung jawab yang rendah. Penyelesaian administrasi kependudukan yang seharusnya mencapai target 100% namun kenyataannya di Kantor Kecamatan Sukaluyu jumlah pelayanan administrasi kependudukan terutama dalam pembuatan E-KTP masih dalam angka yang cukup rendah atau bisa dikatakan belum memenuhi standar.

Bukan hanya karena pegawai yang kurang kompeten dan sigap bekerja tetapi ada beberapa faktor yang mengakibatkan lambatnya pelayanan seperti masing sering terjadi eror jaringan, dan ketersediaan blanko yang terbatas. Berdasarkan hal tersebut, penulis mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Sukaluyu Tahun 2021

No	Bulan	tidak hadir	Hadir		Jumlah
			pulang cepat	telat datang	
1	Januari	3,1%	3,4%	7,2%	13,7%
2	Februari	4,2%	6,5%	6,9%	17,6%

(Dilanjutkan)

(Lanjutan)

3	Maret	3,3%	4%	11,5%	18,8%
4	April	6,3%	7,3%	8,5%	22,1%
5	Mei	8,2%	7,3%	7,9%	23,4%
6	Juni	7,3%	5,4%	13,5%	26,2%
7	Juli	3,2%	12,8%	6,4%	22,4%
8	Agustus	2,1%	3,2%	4,2%	9,5%
9	September	4,4%	6,2%	5,3%	15,9%
10	Oktober	3,1%	8,4%	9%	20,5%
11	November	3,4%	2,1%	5,2%	10,7%
Rata-Rata					16,13%

Sumber: Kantor Kecamatan Sukaluyu (Diolah Penulis)

Melihat data di atas, masing-masing item mengalami fluktuasi tingkatan waktu terhitung sejak bulan Januari sampai November menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut masih kurang. 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. Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukaluyu Kabupaten Cianjur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka penulis memperoleh beberapagambaran sebagaiberikut:

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 adapimpinan di kantor.

3. Masih terdapat pegawai yang keluar kantor tanpa ada keterangan ketika jam kerja berlangsung.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Dalam etos kerja diperlukan adanya sikap yang tumbuh dalam diri pegawai dengan mencerminkan semangat tinggi dalam bekerja. Namun sebaliknya, etos kerja pegawai Kecamatan Sukaluyu masih terlihat kurang baik 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 pertanyaanyaitu:

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

1.4 Tujuan Penelitian

Bersumber dari permasalahan yang sudah dirumuskan, maka penelitian ini

bertujuan:

1. Untuk mengetahui besarnya bekerja ikhlas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukaluyu Kabupaten Cianjur.
2. Untuk mengetahui besarnya bekerja tekun dan bertanggungjawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukaluyu Kabupaten Cianjur.
3. Untuk mengetahui besarnya bekerja semangat dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukaluyu Kabupaten Cianjur.
4. Untuk mengetahui besarnya bekerja jujur dan dapat dipercaya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukaluyu Kabupaten Cianjur.
5. Untuk mengetahui besarnya etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukaluyu Kabupaten Cianjur

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

1. Teoretis

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 Sukaluyu 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.

1.6 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 (2016), 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 Sukaluyu terlihat dari kurangnya rasa semangat dan disiplin dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menggunakan teori etos kerja dari Ernawan 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 untuksenantiasa 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.

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 Sukaluyu 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 essential manusia, teknologi, bahan baku, serta perkakas yang dipakai sebaik mungkin untuk mencetuskan kinerja terbaik.

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 Sukaluyu 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 memperjelas kerangka pemikiran terkait dengan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukaluyu Kabupaten

Cianjur.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

