

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Dalam pencapaian tujuan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin.

Sumber daya manusia merupakan alat aktif dalam mengelola sumber daya alam serta pelaksanaan pembangunan, terutama sumber daya manusia yang bekerja di pemerintah diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti Orientasi ke masa depan, Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu, Tanggung jawab, Hemat dan sederhana, Persaingan sehat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja sangat terkait pada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi, dan disiplin

tinggi sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi serta menciptakan nilai tambah suatu organisasi.

Prestasi kerja merupakan salah satu yang dihasilkan dari etos kerja yang dimiliki oleh organisasi dan pegawai secara individu. Definisi prestasi kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa pegawai, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Uno dalam Jurnal Internasional (2012:5) menjelaskan karena konsep prestasi kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi organisasi dan dimensi individu. Dimensi organisasi melihat prestasi kerja dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluar (output). Sedangkan dimensi individu melihat prestasi kerja dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Untuk mencapai prestasi kerja pada dimensi organisasi dan dimensi individu dengan cara meningkatkan etos kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan.

Etos kerja pegawai di Indonesia masih sangat rendah di bandingkan dengan pegawai pegawai Asia-Timur (Jepang, Cina, Korea), Eropa dan Amerika. Hal ini tercermin dari skor indeks persepsi Indonesia di mata ekspatriat yang di survei yang angkanya 7.50 (dari angka terbaik nol dan terburuk 10 yang dimungkinkan). Sebagai pembanding Cina (3.75), Hongkong (2.81), India (6.75), Jepang (1.50), Malaysia (6.00), Filipina (6.20), Singapura (3.00), Korea selatan (1.50), Taiwan (3.71), Thailand (6.00) dan Vietnam (5.75). Buruknya etos kerja di

Indonesia terlihat dari bidang birokrasi dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik dan prestasi kerja (Manullang, 2012:21).

Hal ini dapat terlihat jelas pada pelaksanaan tugas oleh penyelenggara negara yaitu para pegawai pemerintahan. Dengan adanya permasalahan diatas maka diadakanlah suatu gerakan membudayakan etos kerja pada kalangan pegawai negeri sipil hal ini tercantum pada peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Membangun Budaya dan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan adanya ini diharapkan etos kerja pegawai dapat meningkat sehingga prestasi kerja pegawai pun meningkat, dengan demikian tujuan dari pembangunan dapat tercapai. Salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan nasional adalah etos kerja.

Sinamo (2005:11) dalam Jurnal Internasional menjelaskan etos kerja merupakan Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Kalau padangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau etos kerja melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi membentuk suatu etos kerja yang tercerminkan dalam perilaku individu pegawai sehingga semangat kerja serta prestasi kerjanya dapat meningkat.

Menurut Sinamo (2005:11) maka etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu, Etos kerja merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Selain itu, metode pembangunan integritas bangsa harus dilakukan secara fokus dan serius, membawa misi perbaikan dalam proses berkesinambungan, serta keterlibatan total dari seluruh elemen masyarakat Indonesia.

Kerja sebagai kehormatan, dan karenanya kita wajib menjaga kehormatan itu dengan menampilkan kinerja yang unggul (*excellent performance*). Kehormatan itu berakar pada kualitas dan keunggulan. Misalnya, Singapura, meskipun negeri kecil dari segi ukuran, tetapi tinggi dari segi mutu birokrasi, nyaris bebas KKN, dan unggul di bidang SDM dan pelayanan sehingga memperoleh status terhormat dalam percaturan bangsa-bangsa. Yang utama adalah keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang

kecil. (Allen, 2003:5).

Meningkatkan prestasi kerja pegawai oleh seorang pimpinan berarti dapat membangkitkan daya gerak atas kemauan kerja seseorang atau diri sendiri untuk mencapai tujuan pekerjaan yang menjadi kewajiban dalam mencapai tujuan instansi.

Agar setiap tindakan pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi, maka pimpinan harus memperhatikan jenis-jenis kebutuhan dan keinginan dari pada bawahannya. Dengan terpenuhinya akan sesuatu hal tersebut maka tujuan instansi dapat terwujud, maka untuk itu dianjurkan kepada setiap manager atau pimpinan harus dapat menggerakkan dan membangkitkan semangat serta gairah kerja dari bawahan, gairah kerja ternyata berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai, oleh sebab itu instansi harus berusaha agar pegawai bergairah di dalam melaksanakan tugasnya yang dapat dilakukan dengan memberikan motivasi.

Berhasilnya seorang manager meningkatkan prestasi kerja para pegawai terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka, yaitu bekerja dengan semangat tinggi, bekerja dengan baik, jujur dan bertanggung atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Jadi pimpinan yang diharapkan oleh bawahan adalah pimpinan yang benar mengetahui akan kebutuhan bawahannya, dan bawahan yang baik adalah memberikan motivasi dari hasil kerja yang baik sesuai dengan kemauan dan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan instansi. Suatu permasalahan tentang kepemimpinan yaitu dapatkah sifat-sifat tertentu membedakan pemimpin efektif dan pemimpin yang tidak efektif.

Uraian di atas menjelaskan kepada kita bahwa secara teori belum pernah ada yang dapat menyimpulkan sifat seorang pemimpin dengan efektif atau tidaknya kepemimpinan yang dilaksanakannya. Hal ini sangat berhubungan dengan prestasi kerja pegawai dari bawahan seorang pemimpin, karena apabila seorang pemimpin tidak efektif maka produktivitas kerja pegawai untuk bekerja tentu akan sangat rendah.

Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang yang merupakan suatu kecamatan yang berbatasan langsung dengan kecamatan-kecamatan lainnya di Kabupaten Deli Serdang memiliki identifikasi masalah sosial ekonomi tersendiri. Selain itu keadaan wilayah yang merupakan daerah pegunungan/dataran tinggi dengan mayoritas suku yang dominan adalah Suku Karo. Keadaan ini berpengaruh pula terhadap etos kerja yang dimiliki pegawai di lingkungan Kecamatan Biru-Biru, dimana etos kerja para pegawai sangat dipengaruhi budaya lokal. Hal ini berakibat pegawai yang seharusnya melayani masyarakat ternyata harus mengambil sikap yang sangat bersebelahan dengan tugas mereka tatkala adanya kegiatan adat istiadat.

Sering kali pegawai harus meninggalkan tempat kerja tatkala ada kegiatan-kegiatan adat yang berlangsung seperti pesta, meninggal dan acara adat lainnya. Bahkan pada suatu kondisi lamanya waktu acara adat juga secara signifikan memberikan pengaruh terhadap etos kerja pegawai yang berakibat kepada rendahnya prestasi kerja pegawai.

Keadaan lainnya yang ditemukan adanya kuatnya peran lingkungan dalam pembentukan etos kerja PNS di Kecamatan Biru-Biru sehingga mereka

menganggap bahwa pekerjaan mereka sebagai PNS hanya merupakan status dan pekerjaan kedua semata. Sedangkan pekerjaan yang utama mereka adalah sebagai petani, penambak, pedagang dan lain sebagainya. Dalam kaitannya dengan kedudukan mereka sebagai PNS mereka hanya mempergunakannya sebagai status saja.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian tesis ini mengambil judul "Peranan Camat Dalam Pengembangan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang".

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dengan terfokus. Masalah adalah merupakan hambatan yang harus dipecahkan untuk mencapai suatu tujuan yang dimaksudkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut: "Bagaimana peranan camat dalam pengembangan etos kerja terhadap prestasi kerja di Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang".

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui peranan camat dalam pengembangan etos kerja terhadap prestasi kerja di Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan masukan bagi Kantor Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Sedang dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya khususnya dari variabel etos kerja.
2. Untuk mengetahui informasi tentang data empiris yang dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya. Sekaligus diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi instansi terkait dalam hal pelaksanaan peningkatan prestasi kerja pegawai.

1.5. Kerangka Pemikiran

Pegawai Negeri Sipil yang kita kenal sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat mengemban tugas pokok sebagai pelayan masyarakat. Dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, PNS mempunyai peran sebagai pemersatu, perekat bangsa dalam wadah NKRI

Ketentuan umum yang terkandung dalam Bab I pada Pasal 1 dalam Undang-undang kepegawaian yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pejabat Negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tertinggi/tinggi negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-undang.
5. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan kepaniteraan pengadilan.
6. Jabatan Karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan.
7. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.
8. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian."

Terkait dengan ketentuan di atas jelasnya pada Bab I Pasal 1 angka 8, jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian."

Pada dasarnya PNS di berbagai Negara mempunyai peran utama sebagai:

1. Pelaksana peraturan perundang-undangan
2. Menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik
3. Pengelola pemerintahan
4. Manajer/ Corporate Leader
5. Administrator (pengelola aset dan keuangan negara/ daerah).

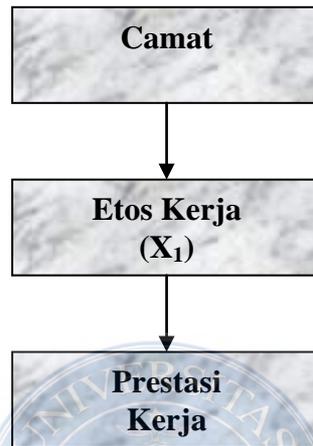
PNS merupakan salah satu unsur birokrasi pemerintahan yang sangat vital dan strategis dalam menentukan arah pencapaian keberhasilan tujuan negara, untuk mencapai tujuan tersebut Pegawai Negeri Sipil harus:

1. Profesional
2. Netral
3. Bermoral
4. Berwawasan global
5. Mendukung NKRI
6. Hidup layak (sejahtera)

Sebagai aparatur pelayanan maka kedudukan PNS yang merupakan kajian dalam penelaahan tesis ini adalah sebagai pelaksana tugas-tugas dari Kantor

Kecamatan Biru-Biru Kabupaten Deli Serdang.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Kerangka Penelitian