

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan yang hakiki dari setiap pemerintah di negara manapun adalah mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat, warga negara yang bersangkutan. Dalam negara yang demokratis, mendahulukan kepentingan rakyat menjadi tujuan dan sekaligus etika bagi setiap penyelenggara negara dan pemerintahan. Dalam sistem pemerintahan yang demokratis berlaku norma “dari oleh dan untuk rakyat” sehingga etika kerja aparatur negara dalam sistem pemerintahan ini adalah selalu mengikutsertakan rakyat dan berorientasi kepada aspirasi dan kepentingan rakyat dalam setiap langkah kebijakan dan tindakan pemerintah. Transparansi, keterbukaan dan akuntabilitas menjadi nilai-nilai yang dijunjung tinggi dan diwujudkan dalam etika pergaulan antara pemerintah dan rakyatnya (Fernanda, 2006:27).

Secara nyata bahwa globalisasi berada di tengah kita, selain memiliki manfaat positif, juga berdampak negatif. Manfaat positifnya adalah semua sumber daya manusia organisasi dan individu harus berbenah diri untuk menjalani era ini, karena globalisasi nampaknya tidak bisa dihindarkan. Lebih banyak pendapat yang menyatakan bahwa globalisasi lebih menguntungkan negara-negara maju, dan lebih banyak merugikan negara berkembang (dunia ketiga), misalnya dengan melihat latar belakang negara-negara dunia ketiga (termasuk Indonesia), globalisasi hanya semakin membuat bangsa ini menjadi lebih terpuruk, dan nampaknya negara kita semakin tidak bisa bersaing dengan negara lain (Asang dan Kasnawi, 2009:9).

Dewasa ini kehidupan masyarakat mengalami banyak perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan sebelumnya dan kemajuan yang pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya perubahan pola pikir masyarakat ke arah yang semakin kritis. Hal itu dimungkinkan, karena semakin hari warga masyarakat semakin cerdas dan semakin memahami hak dan kewajibannya sebagai warga. Kondisi masyarakat yang demikian, menuntut hadirnya pemerintah yang mampu memenuhi berbagai tuntutan kebutuhan dalam segala aspek kehidupan mereka, terutama dalam mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya dari pemerintah (Asang dan Kasnawi, 2009:9).

Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara adalah abdi negara dan abdi masyarakat. Dengan demikian jelaslah kedudukan pegawai negeri sipil tersebut dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan negara. Sebagai abdi negara, PNS terikat dengan segala aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, yang mengatur jalannya pemerintahan dan hubungan antara pemerintah dengan PNS yang bersangkutan. Selain itu, pada tingkat organisasi, hubungan antara organisasi dengan PNS sebagai pegawai di lingkungan organisasi yang bersangkutan juga diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh pemegang otoritas kelembagaan tersebut. Sedangkan dalam hubungan dengan masyarakat, kewajiban dan hak PNS juga ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku, serta berbagai konvensi lainnya yang disepakati baik oleh masyarakat maupun pemerintah (Fernanda, 2006:36).

Pemerintah dan aparatur pemerintah yang menjaga kredibilitas dan

kewibawaannya yang tinggi maka akan dihormati oleh masyarakat yang dilayaninya. Aparatur yang memiliki etika dan moralitas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, tentu memiliki akuntabilitas dan penghormatan yang tinggi pula terhadap tuntutan aspirasi dan kepentingan masyarakat yang dilayaninya itu. Dalam pemerintahan yang demikian itu pula iklim keterbukaan, partisipasi aktif dan pemberdayaan masyarakat akan dapat terwujud, sebagai manifestasi dari gagasan yang dewasa ini mulai dikembangkan yaitu pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan demikian, Pemahaman etika dan moralitas dalam pemerintahan merupakan kompetensi dasar penting dan strategis yang harus dimiliki dan dipraktekkan secara konsisten oleh setiap PNS sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Fernanda, 2006:vii).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Pegawai negeri sipil merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan kepada pekerjaan yang akan dibebankan kepada pegawai.

Dalam TAP MPR No.VI/MPR/2001 tentang Etika Kehidupan Berbangsa memberi dasar bagi perwujudan etika dalam proses kehidupan berbangsa dan bernegara, bahwa etika dalam kehidupan berbangsa merupakan satu wahana dalam rangka kelancaran penyelenggaraan Sistem Administrasi Negara, dimana dengan adanya etika yang dipahami dan menjadi dasar pola perilaku dalam berbangsa dan bernegara akan mengarah pada satu tatanan kenegaraan yang stabil, karena persepsi akan perilaku yang diharapkan oleh masing-masing individu sebagai warga negara dapat teramalkan dengan baik. Pokok etika dalam kehidupan berbangsa mengedepankan kejujuran, amanah, keteladanan, sportivitas, disiplin, etos kerja, kemandirian, sikap toleransi, rasa malu, tanggung jawab, menjaga kehormatan, serta martabat diri sebagai warga negara.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian, bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara

profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan adanya Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang didukung oleh Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Untuk mencapai daya dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.

Etos kerja Pegawai Negeri Sipil juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Nicholas Henry (1988) bahwa Dalam organisasi administrasi publik atau pemerintah, pola-pola sikap dan perilaku serta hubungan antar manusia dalam organisasi tersebut, dan hubungannya dengan pihak luar organisasi pada umumnya diatur dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam sistem hukum negara yang bersangkutan. Bagi aparatur pemerintah, budaya dan etika kerja merupakan hal yang penting untuk

dikembangkan baik pada tingkat pemerintah pusat maupun daerah. Dengan adanya etika ini diharapkan mampu membangkitkan kepekaan birokrasi dalam melayani kepentingan masyarakat (Fernanda, 2006:27).

Pengembangan organisasi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu adanya kemauan bagi pelaku organisasi baik unsur staf, unsur pimpinan bahkan pemilik organisasi owner yang memiliki kemauan untuk berubah. Sedangkan faktor eksternal merupakan kondisi lingkungan dimana organisasi itu berada, baik dalam lingkup sempit maupun dalam lingkup yang lebih luas. Ada kelaziman bahwa faktor eksternal tersebut melakukan tekanan-tekanan pada owner agar melakukan perubahan-perubahan. Untuk itu faktor eksternal sering diisi oleh kelompok-kelompok berkepentingan, masyarakat, bahkan user dari organisasi. Jika kita pertemukan kedua faktor itu, maka lahirlah kekuatan untuk merubah dan mengembangkan sebuah organisasi (Effendy, 2009: iii).

Teori organisasi dalam pandangan Jones Garet (1945) yaitu untuk menjelaskan dan mengoreksi apa dan bagaimana suatu struktur, proses dan perilaku organisasi dapat berjalan sesuai dengan lingkungan sosial, ekonomi, budaya pemerintahan maupun tradisi masyarakat di mana organisasi melakukan aktivitas dan kegiatannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa struktur terkait dengan system nilai masyarakat formal yang mengendalikan dan mengkoordinasikan segala aktivitas organisasi. Struktur juga memberi rambu-rambu dalam kegiatan untuk pencapaian format organisasi yang berisi : tujuan, pola hubungan atasan dan bawahan (*job description*). Sementara itu,

proses dalam konteks organisasi yaitu upaya mengakomodasi, koordinasi, kerjasama dan berkompetisi secara sehat, baik perilaku maupun cara dalam rangkaian kegiatan organisasi, sedangkan perilaku organisasi memberi pemahaman dan penjelasan mengenai sikap, watak, karakter, dan motivasi manusia disatu sisi dan di sisi lain sebagai bagian integral dalam perilaku organisasi (Effendy, 2009: 1).

Tantangan yang dihadapi oleh organisasi di lingkungan pemerintahan salah satunya adalah tantangan individual yaitu bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, cita-cita, harapan, aspirasi, keinginan, dan kebutuhan para anggota organisasi sebagai manusia dan selaku karyawan harus diupayakan agar terpenuhi dengan memuaskan karena dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menampilkan perilaku positif (Siagian, 2007:180).

Adapun tantangan organisasional berkisar pada peningkatan kinerja organisasi yang hanya dapat terwujud melalui peningkatan efisien, efektif, produktivitas, etos kerja, disiplin, loyalitas, dedikasi, komitmen, jiwa pengabdian, orientasi pelayanan dan cara kerja yang cepat, cermat dan aman tetapi bersahabat. Tantangan ini tidak dapat dihadapi dengan pendekatan teknis karena keberhasilan sangat ditentukan oleh perubahan sikap mental (Siagian, 2007:180).

Menurut Anoraga (1992) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap demikian dikenal dengan istilah Etos Kerja. Dewasa ini Etos Kerja merupakan topik yang kembali hangat.

Telah sekian lama Indonesia selalu berkutat dengan masalah korupsi, ”jam karet”, asal kerja, semrawut dan predikat negatif lainnya. Berbeda dengan kondisi di negara Jepang, yang menjadikan kerja sebagai sesuatu yang sangat mulia, dan kualitas kerja merupakan nilai-nilai penting yang didasari spiritualitas agama (Anoraga, 1992).

Berkaitan dengan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bikomi Selatan dan kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi awal, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya sikap menghargai jam masuk kantor, yaitu dimulai pkl 08.00 sd 15.00 pada hari biasa. Dalam hal ini masih banyak pegawai dijumpai selalu terlambat ketika datang ke kantor, dengan alasan sarana dan prasarana yang kurang memadai dan waktu tempuh yang begitu jauh. Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum begitu baik karena kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil yang diberikan dari para pegawai di Kantor Camat Bikomi Selatan. Ini baru gejala awal dan peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih jauh, sejauh mana etos kerja itu diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Bikomi Selatan Kabupaten Timor Tengah Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas terlihat bahwa berdasarkan observasi awal Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Bikomi Selatan memperlihatkan Etos Kerja yang kurang baik. Peneliti belum mendalami lebih jauh apakah indikator-indikator lain

memperkuat pengamatan awal, karena itu peneliti mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja pegawai negeri sipil pada kantor camat Bikomi Selatan?
2. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil kantor Camat Bikomi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan etos kerja pegawai negeri sipil kantor camat Bikomi Selatan .
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor–faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil kantor camat Bikomi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi lembaga pemerintah maupun bagi pihak yang terlibat didalamnya, diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah dalam hal ini dalam kantor camat Bikomi Selatan untuk mempelajari dan memecahkan masalah yang menjadi penghambat etos kerja pegawai.