

ETOS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ADMINISTRASI KESEJAHTERAAN RAKYAT SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MALANG TAHUN 2020

Totok Mujiarianto¹, Dr. Afifuddin², Suyeno³

*Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

Email : totoarianto1209@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan administrasi, jenis pelayanan yang diberikan oleh unit penyedia layanan berupa pencatatan, penelitian, pengambilan keputusan, dokumen, serta perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis bidang perlengkapan, rumah tangga, tata usaha, arsip, ekspedisi dan telekomunikasi. Dalam skripsi yang dianalisa, etos kerja pegawai pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang Tahun 2020. Adapun hubungan erat dengan Etos kerja, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama untuk melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat berada dibawah Asisten Administrasi Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dan dikepalai oleh seorang Kepala Bagian serta dibantu oleh 3 Kepala Sub Bagian dengan susunan organisasi.

Kata Kunci: Etika Kerja, Pegawai, Administrasi, Sekretariat.

Pendahuluan

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap mental dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja seperti tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur. Pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat berada dibawah Asisten Administrasi Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat dan dikepalai oleh seorang Kepala Bagian serta dibantu oleh 3 Kepala Sub Bagian dengan susunan organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan, model eksplanatori (bersifat menjelaskan) dan survey deskriptif yaitu menggunakan atau menggambarkan keadaan yang sebenarnya serta penjelasan-penjelasan secara komprehensif atau menyeluruh terhadap seluruh penilaian-penilaian dan kegiatan yang sebenarnya dari pegawai pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekerariat Daerah Kabupaten Malang. Rancangan penelitian ini menggunakan, metode analisis deskriptif dengan cara mengumpulkan data, dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang kemudian diambil satu

kesimpulan. Parameter Penelitian yang diamati adalah data primer (data yang penulis kumpulkan langsung dari responden, dalam penelitian ini penulis mengambil data dalam bentuk pendapat responden dengan cara wawancara terstruktur dan pengamatan langsung tentang pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja) dan data sekunder (data yang berasal dari laporan-laporan maupun literatur yang di butuhkan dalam penelitian ini).

Teknik Pengumpulan Data adalah data observasi (langsung melakukan pengamatan lapangan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian, adapun di sini peneliti melakukan pengamatan secara non partisipan yang mana peneliti mengamati langsung dari luar organisasi tempat penelitian dilakukan) dan data kuesioner (pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan beserta alternatif jawaban yang diberikan kepada responden dan responden menjawab pertanyaan tersebut dengan keadaan yang ada didasarkan pada indikator variabel peneliti)[2]

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Etos Kerja Pegawai Kantor Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat

Daerah Kabupaten Malang, penulis menyajikan identitas responden. Identitas tersebut meliputi jenis kelamin, pangkat, golongan dan usia. Penyajian data responden dimaksudkan sebagai informasi yang dijadikan penunjang pembahasan tentang Etos Kerja dan para pegawainya pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Data tersebut merupakan data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil, observasi dan kuesioner, observasi penulis gunakan untuk melihat langsung perilaku pegawai Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat untuk semua tingkatan.

Kuesioner yaitu alat pengumpul data yang bersifat kuantitatif dengan cara menyebarkan pertanyaan yang bersifat terbuka dan tertutup. Jumlah pegawai Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Setda Kabupaten Malang jumlah 15 orang. Dari 15 orang tersebut yang penulis jadikan pegangan untuk memaparkan hasil penelitian ini. Jawaban responden pada setiap pertanyaan pada kuesioner. tersebut, penulis klasifikasikan sesuai dengan frekuensi, kemudian diprosentasekan yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel. Berdasarkan data yang di peroleh dari absensi maka dapat dijabarkan jenis kelamin pegawai sebagai berikut. Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	8	55%
2	Wanita	7	45%
	Jumlah	15 Orang	100%

Dari tabel di atas terlihat jumlah pegawai menunjukan bahwa pegawai laki-laki berjumlah 8 orang atau 55% sedangkan yang perempuan berjumlah 7 orang atau 45%. Dengan demikian terlihatlah bahwa pegawai lebih banyak laki-laki dibanding perempuan[3]

Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data tingkat pendidikan responden pendidikan merupakan kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan pendidikan yang tinggi di harapkan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat pendidikan dapat di lihat pada tabel di bawah ini. Tabel 2. Keadaan Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA	2	20%
2	Diploma (D3)	2	20%
3	Setjana (S1)	9	60%
4	Magister (S2)	1	10%
5	Doktor (S3)	1	10%
	Jumlah	15 Orang	100%

Bahwa mayoritas pegawai memiliki pendidikan yang cukup tinggi, yaitu sekitar 60 % atau 9 orang responden sudah mendapatkan gelar keserjanaan, sedangkan sebanyak 2 orang atau sekitar 20% pegawainya merupakan tamatan SMA dan ini sudah cukup memadai untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat, yang memiliki gelar Magister yaitu sebanyak 1 orang atau sekitar 10% dan yang memiliki gelar Doktor 1 Orang atau sekitar 10%[4]

Keadaan berdasarkan Masa Kerja

Sedangkan untuk mengetahui kematangan dalam melaksanakan pekerjaan, bisa lihat salah satu cara yaitu dengan melihat jenjang masa kerjanya dalam bekerja di Pemerintah Kabupaten Malang. Berikut ini merupakan data responden di lihat dari masa kerja, untuk lebihnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini. Tabel 3. Keadaan Berdasarkan Masa Kerja

No	Jenjang Masa Kerjanya	Responden	Persentase
1	1-7 Tahun	7	45%
2	7-14 Tahun	5	35%
3	14-21 Tahun	3	20%
	Jumlah	15 Orang	100%

Bahwa mayoritas pegawai yang ada di Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat telah melaksanakan pekerjaannya di Pemerintah Kabupaten Malang di atas 7 tahun, yaitu sekitar 55% atau 8 orang dari total pegawainya, sedangkan sebanyak 7 orang atau 45% pegawai melaksanakan pekerjaannya di bawah 7 tahun, dan tentu untuk mencapai suatu kematangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka di butuhkan pegawai yang benar-benar dan menguasai pekerjaannya[5]

Hasil Pembahasan Etos Kerja Pegawai Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang

Penelitian ini membahas seluruh tanggapan 15 Responden Pegawai Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dalam menjawab pertanyaan yang berupa kuesioner yang peneliti laksanakan di Kantor Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Sebelum peneliti membuat daftar pertanyaan beserta alternatif-

alternatif jawaban yang di berikan kepada responden dan responden menjawab pertanyaan tersebut peneliti terlebih dahulu melakukan observasi.

Sebagai suatu alat kontrol terhadap pelaksanaan kuesioner, sehingga di harapkan jawaban dari responden tidak lari dari keadaan yang sesungguhnya dan tidak mengaburkan jawaban dari hasil penelitian yang peneliti lakukan. Untuk penulisan ini, adapun fokus penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja. Adapun indikator dari penelitian ini adalah Motivasi, Penilaian Prestasi, Peraturan Organisasi, Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja dan Pengawasan. Setelah penulis melakukan serangkaian kegiatan penelitian dan menyebarkan sejumlah data pertanyaan berupa kuesioner dan observasi. Tabel 4. Tanggapan Responden dari seorang atasan memberikan motivasi terhadap bawahannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sering	5	33
2	Sering	7	47
3	Pernah	3	20
4	Kadang – Kadang	0	0
5	Tidak Pernah	0	0
	Jumlah	15 Orang	100%

20% dari total responden merasa pernah (tinggi) mendapat motivasi dari atasan, sedangkan sebanyak 7 orang atau 47% responden merasa atasan sering (tinggi) memberikan motivasi terhadap bawahannya. Sedangkan mengetahui motivasi saudara dalam melakukan pekerjaan dapat di lihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Tanggapan Responden dalam memberikan motivasi terhadap pekerjaannya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat Sering	7	47
2	Sering	7	47
3	Pernah	1	20
4	Kadang – Kadang	0	0
5	Tidak Pernah	0	0
	Jumlah	15 Orang	100%

20% dari total responden yang merasa pernah (cukup tinggi) memberikan motivasi terhadap pekerjaannya, sedangkan sebanyak 7 orang atau 47% responden merasa atasan sering (tinggi) memberikan motivasi terhadap pekerjaannya. Rekapitulasi berfungsi sebagai penentu faktor apakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi etos kerja pegawai yang ada di Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat tersebut. Untuk melihat kecenderungan yang

harus di lakukan pemimpin ketika semua faktor tidak mampu diadopsi sebagai sebuah penyempurnaan etos kerja bagi pegawai, maka pemimpin dapat mengambil faktor yang dominan sebagai langkah awal untuk lebih meningkatkan etos kerja bagi bawahannya. Adapun untuk mendapatkan hasil dari rekapitulasi ini maka peneliti mengelompokkan sesuai dengan kategori jawaban yang diberikan responden, kemudian dari hasil jawaban tersebut peneliti mengambil nilai persentasenya yang kemudian di jumlahkan dan untuk mengetahui hasil rata-rata, maka presentase yang sudah terakumulasi tadi dibagi dengan jumlah tabel yang termuat dalam data rekapitulasi.

Faktor – Faktor Etos Kerja	Jawaban Responden					Total Presentase
	Sangat Tinggi	Tinggi	Cukup Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
1. Motivasi	50%	50%	0%	0%	0%	100%
2. Penilaian Prestasi	10%	40%	40%	10%	0%	100%
3. Peraturan Organisasi	50%	50%	10%	0%	0%	100%
4. Pengaruh antara Sesama Rekan Kerja	10%	40%	10%	0%	0%	100%
5. Pengawasan	10%	50%	20%	10%	0%	100%
Jumlah	20%	50%	10%	0%	0%	100%
(Jumlah Jawaban Responden/5)						

Dari hasil akumulasi tabel di atas dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja di sana adalah lima faktor, yaitu motivasi, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengaruh antara sesama rekan kerja dan pengawasan, dan yang lebih mendominasi untuk mempengaruhi etos kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah faktor Motivasi, sebagaimana yang tergambar pada tabel di atas bahwa sebanyak 100% (mayoritas penilaian tinggi) dari seluruh jawaban dari responden yang menyangkut faktor-faktor etos kerja ialah Motivasi dan Pengaruh antar Sesama Rekan Kerja mempengaruhi rendahnya etos kerja dengan jawaban reponen rendah sebanyak 17%. Untuk itu jika Administrasi Bagian Kesejahteraan Rakyat ingin meningkatkan lagi tingkat etos kerja yang lebih di bagian tersebut, maka hendaknya bagi atasan untuk lebih mengintensifkan pengaruh antara sesama rekan kerja agar dapat berjalan dengan baik, benar dan menimbulkan kompetisi yang sehat[6]

Kesimpulan

Bahwa tingkat etos kerja pegawai pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat sudah

tinggi, hal ini dikarenakan motivasi, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengaruh antara sesama rekan kerja dan pengawasan di lakukan oleh atasan kepada bawahannya cukup baik sehingga pegawai mempunyai tanggung jawab yang tinggi. Jelas bahwa yang mempengaruhi etos kerja pada Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah motivasi, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengaruh antara sesama rekan kerja dan pengawasan. Pengaruh antara sesama rekan kerja misalnya dalam hal pergaulan antara sesama rekan kerja dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

Daftar Pustaka

- Anggara, S. (2016). *Ilmu Administrasi Negara, Kajian Konsep teori dan Fakta dalam Upaya Mewujudkan Good Governance*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Administarsi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Harsono, J., & Santoso, S. 2006. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Ika, H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan Pertama*. Jakarta : Bumi Aksar
- Nih Luh Yuliana Dewi. *Potret Pelayanan Publik dalam Perspektif Good Governance pada Pemerintahan Kota Denpasar*. (Jurnal sintesa. Vol 9 No 01 Tahun 2018
- Octarina, Arischa. (2010). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*