

**ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KANTOR KECAMATAN
KARANGREJA KABUPATEN PURBALINGGA**

ABSTRAK

Oleh:

Resha Yudha Patriana dan Nur Hidayah

Email : yudhapatriana31@gmail.com

Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerjasedangkan pendidikan menunjuk pada suatu tindakan atau pengalaman yang mempunyai pengaruh dengan pertumbuhan atau perkembangan jiwa, watak, atau kemampuan fisik individu. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja PNS di Kecamatan Karangreja Kabupaten Purbalingga. Untuk Mengetahui faktor internal dan eksternal etos kerja PNS di Kecamatan Karangreja Kabupaten Purbalingga. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Teknik validitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif model interaktif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya etos kerja PNS di kantor Kecamatan Karangreja dipengaruhi oleh sikap seperti masih rendahnya Orientasi ke Masa Depan, efisiensi dan efektifitas kerja dengan menghargai waktu kerja, Tanggung jawab, Iklim Persaingan sehat sedangkan sikap Hemat dan sederhana sudah diterapkan lantaran pendapatan yang diterima terhitung minim. Sedangkan faktor internal dan eksternal yaitu ajaran agama yang bisa dijadikan kaidah dalam bekerja maupun menjalankan tugas hanya diimplementasikan sebatas kegiatan ibadah. Kemudian masih dibatasinya anggaran untuk peningkatan kualitas teknis atau pun mutu SDM. Padahal fungsi pengembangan SDM berperan penting yaitu agar mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien serta rendahnya motivasi intrinsik dan motivasi kerja yang hanya tertuju pada perolehan pendapatan.

Kata Kunci : Etos Kerja, pengembangan diri, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

The work ethic is the radiance of the attitude of human life is fundamental to the work while education refers to an act or experience that has influence associated with the growth or development of the soul, character or physical ability individu. This research is aimed to know the work ethic of civil servants in the district KarangrejaPurbalingga know the internal and external factors work ethic of civil servants in the district KarangrejaPurbalingga regency. This research method using descriptive qualitative method. Data collection techniques used were observation, interviews and documentation. The sampling technique used purposive sampling. Mechanical validity of data used triangulation source. Data analysis techniques used this study using qualitative data analysis interactive model. The results of this study indicate that the work ethic of civil servants at the district office Karangreja affected by attitudes such as the low orientation to the future, efficiency and effectiveness of work with respect to working time, Responsibility, Climate Healthy competition while attitudes save and simple has been applied because the income received countless minimal. While the internal and external factors that religious teachings can be rules at work only be implemented on the extent of the religious activities. Later still the limitation of the budget for the improvement of technical quality or the quality of human resources. Whereas the functions of human resource development plays an important role, namely to be able to do the job effectively and efficiently, and low intrinsic motivation and motivation are only focused on revenue.

Keywords: Work ethic, self-development, Civil Servants

1. PENDAHULUAN

Langkah awal menuju etos kerja terbaik adalah dengan cara mencintai pekerjaan, karena tanpa mencintai pekerjaan sangat tidak mungkin seseorang dapat menikmati waktu yang dilalui bersama lingkungan pekerjaan. Etos kerja yang baik dapat ditunjukkan melalui sikap empati dan toleransi pada lingkungan pekerjaan.

Apabila seseorang mau mencintai pekerjaannya dengan tulus, maka dia akan menjadi pribadi yang kaya hati dan mudah melayani orang lain dengan perasaan bahagia. Cinta pada pekerjaan merupakan sebuah jalan kehidupan yang akan memperkaya kehidupan seseorang di semua aspek kehidupannya.

Permasalahan etos kerja PNS di kecamatan karangreja yaitu masih rendahnya sikap menghargai jam masuk kerja kantor, yaitu dimulai pkl 07.30 sd 16.00 pada hari biasa dan ketika bulan puasa yaitu pkl.07.30 sd pkl 15.00 WIB. Dalam hal ini masih banyak pegawai dijumpai selalu terlambat ketika datang ke kantor,

kendati sudah terpasang alat absensi dengan menggunakan sidik jari, keterlambatan jam masuk kantor tersebut juga bukan hanya dialami satu orang pegawai saja, hal ini terjadi karena kurang diperhatikannya manajemen waktu antara peran sebagai pegawai dan peran sebagai kepala atau ibu rumah tangga.

Soal masalah waktu terlihat bukan lagi merupakan hal yang penting, sehingga terlihat menjadi kebiasaanyang senang meremehkan waktu. Akan tetapi berbeda dengan waktu pulang kerja, yang banyak terjadi yaitu sebelum waktu kerja berakhir banyak yang sudah pergi atau pulang dari tempat kerja. Hal lain yang dijumpai yaitu timbulnya pandangan negatif mengenai kerja, *pertama* yaitu pekerjaan hanya dianggap sebagai sarana saja. bekerja hanya mempunyai makna sejauh menghasilkan sesuatu. Akibatnya dalam bekerja sendiri tidak bernilai positif, sehingga godaan untuk bermalas-malasan muncul. *Kedua*, pandangan kerja sebagai nasib, yaitu kerja dirasakan sebagai kewajiban bawaan yang tidak dapat dipungkiri

lagi. Sehingga memunculkan sikap pengembangan diri yang rendah. Antusiasme terhadap persaingan yang sehat juga tidak ada.

Salah satu pegawai staf keuangan bahkan mengatakan bahwa tidak mempunyai ambisi dalam keterlibatan persaingan yang sehat, dan memilih pekerjaan sebagai PNS, karena merasa nyaman, tidak dikejar target, seperti ketika bekerja di sektor swasta atau perbankan. Sikap yang demikian juga muncul dikalangan pegawai yang lain, bahwa di kantor tidak ada iklim persaingan yang sehat di kantor, sehingga menjadi wajar apabila motivasi yang timbul ketika bekerja adalah hanya sebatas pemenuhan kebutuhan material semata tanpa adanya anggapan bahwa sebenarnya dibelakang makna kerja terdapat visi dan misi yang jauh kedepan serta tugas untuk mengembangkan diri sendiri.

Hal tersebut bisa terjadi kurangnya dorongan kesempatan untuk berkembang dalam karir di sektor Pemerintahan dibatasi melalui

penilaian BKD (Badan Kepegawaian Daerah), dan tidak semua pegawai bisa mengikuti, karena ada persyaratan golongan, yaitu sudah mencapai golongan IV A dan sudah menduduki jabatan di Eselon III, sehingga pegawai yang belum memenuhi syarat tidak bisa mengikuti.

Perhatianakan pertumbuhan atau mengembangkan diri pegawai di Kecamatan Karangreja di dalam bidang pengembangan SDM juga dibatasi dengan anggaran yang ada, dan tidak seluas yang ada di Dinas Teknis Kabupaten sehingga bisa dikatakan walaupun pegawai ingin mengembangkan kemampuan SDM yang dimiliki akan tetapi jika anggarannya tidak tersediakan maka peningkatan maupun pengembangan SDM nya tidak bisa terlaksana. Di satu sisi akan muncul pemikiran yang sederhana dalam artian bahwa, pegawai yang bersangkutan tidak memikirkan pertumbuhan dirinya di dalam organisasi dan lebih mengutamakan pengalaman atau lamanya bekerja dan mengabaikan pengembangan teknis SDM dengan

jabatan yang dipegang sehingga bisa dikatakan bahwa jika pengembangan SDM diabaikan maka pertumbuhan karir juga tidak tercapai.

Sering mereka menganggap bahwa apa yang dikuasai dan dimilikinya di masa lalu itu adalah segalanya dan tidak perlu lagi mereka menerima berbagai inovasi dan pengetahuan-pengetahuan baru. Hal ini untuk menutupi kelemahan yang dimiliki yang berbeda dengan pengetahuan baru yang ditawarkan. Di sinilah pentingnya pegawai diberikan penambahan pengetahuan sehingga tetap berkembang seiring dengan tuntutan perubahan.

Walaupun demikian, penambahan pengetahuan belumlah cukup untuk dapat mengantarkan seorang pegawai bekerja secara profesional. Mereka perlu memiliki keterampilan yang memadai dalam hubungannya dengan pekerjaan yang diemban, pada umumnya merupakan suatu keharusan dan tuntutan yang mendesak agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Sedangkan untuk di Kecamatan Karangreja efisiensi masih perlu mendapatkan perhatian, seperti misalnya pola pengarsipan berkas yang tidak dikelola dengan baik, sehingga jika membutuhkan berkas yang bersangkutan maka membutuhkan waktu yang relatif lama pada akhirnya hal tersebut menjadi penghambat ketika organisasi akan meningkatkan performa di setiap sektor roda organisasi.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Etos Kerja

Akar kata “etos” (*ethos*) berasal dari bahasa Yunani yang bermakna “watak” atau “karakter”. *Ethos*, yang merupakan asal usul kata etika, bermakna semangat khas yang dimiliki oleh kelompok tertentu. Menurut Bertens (1997), *ethos* menunjukkan ciri-ciri, pandangan, dan nilai yang menandai kelompok tertentu atau yang menurut *Concise Oxford Dictionary*: “*characteristic spirit of community, people or system.*” (dikutip dari Ketut, 2004: 4).

Pada awalnya, kata etos hanya mengandung arti “adat-kebiasaan” yang dapat membentuk karakter dasar masyarakat yang menganutnya. Namun dalam proses berikutnya, etos menjadi sebuah konsep pemikiran yang menjelaskan tentang bagaimana terbentuknya “*spirit* kehidupan” atau “jiwa khas “ suatu bangsa. Dengan demikian, munculnya etos yang begitu kuat memotivasi kehidupan sebuah masyarakat bertalian erat dengan proses sosio-historis dan kultural yang telah berlangsung lama dalam dinamika ruang sosio-struktural. Seiring dengan perkembangan peradaban dunia (barat) dari yang teosentris menjadi antroposentris, kata “etos” pun mengalami perluasan makna tidak lagi sekedar *spirit* kehidupan sebuah masyarakat berakar pada tradisi budaya, tetapi sudah lebih bersifat dinamis (M. Luthfi Malik, 2013: 10).

Sebagian analis menguraikan bahwa sumber utama bagi etos kerja yang baik adalah keyakinan religius. Tesis Max Weber yang berjudul *The*

Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism merupakan tulisan yang begitu terkenal sebagai telaah yang menghubungkan etika agama Protestan yang menekankan pekerjaan sebagai suatu panggilan jiwa (Inggris: *calling*, Jerman: *beruf*), *Calling* ini pada dasarnya merujuk pada ide bahwa bentuk tertinggi dari kewajiban moral bagi individu adalah memenuhi tugas-tugasnya dalam urusan duniawi (Weber, 2006: xxxv). Performa kerja yang baik dalam aktivitas duniawi menjadi diterima sebagai media dimana keyakinan itu bisa ditunjukkan. Oleh karena itu kesuksesan *calling* pada akhirnya dianggap sebagai tanda atau sinyal untuk menentukan seseorang terpilih atau tidak (Weber, 2006: xxxvii).

Adapun etos kerja menurut arti yang betolak dari etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam bekerja, ia dapat dijabarkan dalam bentuk kode etik sebagai *code of conduct*. Kode etik inilah kemudian menjelma menjadi etika kerja, etika profesi, atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja.

Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak.

Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang melaksanakan kerja dengan baik. Jadi, bukan sekedar etiket dalam format lahiriah belaka. Pengertian etos kerja sebagai karakter dan kebiasaan yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja, dan pengertian yang bertolak dari asas etis, hakikat maknanya tidak menimbulkan pengertian yang kontradiktif, justru dapat saling mendukung. Karena keduanya sangat erat berhubungan dengan aspek kejiwaan, dan spiritualitas. (Ahmad Janan, 2004:28).

Makna etika pertama sebagaimana diuraikan diatas (kebiasaan, watak) hampir sama dengan moral yang berasal dari bahasa latin *-mos* (dalam bentuk jamak adalah *mores*) yang juga berarti kebiasaan atau adat (Bertens, 1997). Sebagai kata sifat, *moral* mengandung makna berkenaan dengan perbuatan baik dan

buruk, seperti dalam ungkapan “masalah moral”, “standar moral”, “tanggung jawab moral”, “bantuan moral”. Konsep moral bisa juga diartikan memahami perbedaan antara yang baik dan buruk, sebagaimana tampak dalam ungkapan “manusia adalah makhluk yang bermoral”. Sebagai kata benda, *moral* berarti norma-norma tingkah laku yang baik atau buruk yang diterima secara umum. Kata moral bisa juga diartikan semangat atau disiplin, yang dalam bahasa inggris disebut *morale*. (dikutip dari Ketut, 2004: 8).

Dari beberapa pendapat di atas, istilah moral dapat dipersamakan dengan istilah etika, etik, akhlak, kesusilaan, dan budi pekerti. Dalam hubungannya dengan nilai, moral adalah bagian dari nilai, yaitu nilai moral. Tidak semua nilai adalah nilai moral. Nilai moral berkaitan dengan perilaku manusia (*human*) tentang hal baik-buruk. Nilai pada hakikatnya adalah sifat atau kualitas yang melekat pada suatu objek, jadi bukan objek itu

sendiri yang dinamakan nilai (Herimanto & Winarno, 2014: 129).

Dalam jurnal yang berjudul *Membangun Sikap dan Etos Kerja* yang ditulis oleh Anna Probawati, Pengajar Jurusan Manajemen STIE Rajawali Purworejo, mengemukakan bahwa etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti orientasi ke masa depan, efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, tanggung jawab, hemat dan sederhana dan iklim persaingan yang sehat.

a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin. M. Luthfi Malik dalam bukunya yang berjudul *Etos Kerja. Pasar, dan Masjid* (2013) menerangkan bahwa, ditegaskan dalam hadits Nabi Muhammad SAW, “Nilai setiap kerja itu tergantung pada niatnya”. Jika niat dan orientasi kerjanya tinggi, dia akan memperoleh nilai kerja yang juga tinggi. Sebagai contoh, seseorang akan mendapatkan

keselamatan dunia dan akhirat bila berniat bekerja sebaik mungkin. Sebaliknya, seseorang akan menghasilkan nilai kerja yang rendah bila niat bekerja hanya untuk mengejar kepentingan material. Secara normatif-teologis, orientasi kerja adalah upaya mewujudkan amanah Tuhan di bumi dengan tujuan mengelola berbagai potensi sumber daya yang ada (M. Luthfi Malik, 2013: 53).

b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin, waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisiensi dan efektivitas bekerja. Efisien dapat diartikan sebagai cermat, tidak membuang-buang energi dan waktu, sedangkan efisiensi adalah usaha untuk memberantas segala pemborosan bahan dan tenaga kerja maupun gejala yang merugikan. Efisiensi disebutkan sebagai perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya. Efisiensi dalam pekerjaan adalah perbandingan yang terbaik antara suatu usaha dengan hasilnya. Efisiensi dalam pekerjaan

adalah perbandingan yang terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu (Anoraga, 2014: 46).

- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan. Dalam memberikan pelayanannya, profesional itu bertanggung jawab kepada diri sendiri dan kepada masyarakat. Bertanggung jawab kepada diri sendiri, artinya dia bekerja karena integritas moral, intelektual, dan profesional sebagai bagian dalam kehidupannya. Dalam memberikan pelayanan, seorang professional selalu mempertahankan cita-cita luhur profesi sesuai dengan tuntutan kewajiban hati nuraninya, bukan karena hobi belaka. Bertanggung jawab kepada masyarakat artinya kesediaan memberikan pelayanan sebaik mungkin sesuai dengan profesinya. Tanpa membedakan antara pelayanan bayaran dan pelayanan

cuma-cuma atau gratis, serta menghasilkan pelayanan yang bermutu, yang berdampak positif bagi masyarakat. Pelayanan yang diberikan tidak semata-mata bermotif mencari keuntungan, tetapi juga pengabdian kepada sesama manusia. Bertanggung jawab juga berarti berani menanggung segala resiko yang timbul akibat dampak yang membahayakan atau merugikan diri sendiri, orang lain, dan bagi yang percaya pada agama, berdosa kepada Tuhan (Yuwono, 2011: 10-11).

- d. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan atau dalam hal ini mengutamakan skala prioritas. Manusia adalah makhluk historis, makhluk yang mampu menghayati hidup di masa lampau, masa kini, dan mampu membuat rencana-rencana kegiatan-kegiatan di masa yang akan datang (Siswoyo, 2007: 13)

e. Iklim Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patahsemangat dan menambah kreativitas diri. Hal ini sesuai dengan hakikat manusia, yaitu makhluk yang dianugerahi kemampuan bereksistensi, dengan kemampuan mengambil jarak dengan obyeknya, berarti manusia mampu menembus atau menerobos dan mengatasi batas-batas yang membelenggu dirinya (Siswoyo, 2007: 8).

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja, Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Agama

Studi Max Weber mengenai etika Protestan dan semangat kapitalisme yang dikaji pada 1904-1905 tetap aktual untuk dijadikan referensi teoretis dalam studi ekonomi, khususnya integrasi nilai-nilai agama dalam konteks kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Perkembangan kapitalisme di dunia Barat berkaitan erat dengan dua hal:

rasionalitas instrumental dan etika Protestan (terutama Calvinis). Max Weber mengonsepsikan empat bentuk rasionalitas, yakni *traditional rationality*, *value rationality*, *affective rationality*, dan *purposive rationality*. Menurut Weber, *purposive rationality* adalah bentuk paling tinggi, karena kemunculannya bersifat instrumental dengan pertimbangan “rasional” untuk mencapai suatu “tujuan.” “Rasionalitas instrumental” mengarahkan tindakan individu dan masyarakat agar tepat guna, efisien, dan efektif mencapai tujuan utama yang ingin dicapai dalam kehidupan. Menurut Weber, sikap hidup lebih menonjolkan “tapa-brata keduniawian” (*this-worldly sciticism*) adalah devosi keagamaan yang kemudian membentuk “etika individu.” Itu sebabnya, penganut Protestan (terutama Calvinis) bisa tampil sebagai pekerja yang tekun, sabar, hidup hemat, gemar menabung, dan memiliki kualitas

kesalahan personal. (Weber, 2006: xxxv)

Konsekuensinya pandangan hidup yang bernilai transenden juga dapat menjadi sumber motivasi yang berpengaruh serta ikut berperan dalam proses terbentuknya sikap itu. Nilai-nilai transenden akan menjadi landasan bagi berkembangnya spritualitas sebagai salah satu faktor yang efektif membentuk kepribadian. Etos kerja tidak terbentuk oleh kualitas pendidikan dan kemampuan semata. Faktor-faktor yang berhubungan dengan *inner life*, suasana batin dan semangat hidup yang terpancar dari keyakinan dan keimanan ikut menentukan pula. Oleh karena itu agama jelas dapat menjadi sumber nilai dan sumber motivasi yang mendasari aktivitas hidup, termasuk etos kerja pemeluknya. (Ahmad Janan, 2004: 42)

2. Budaya

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu *buddhayah* yang

merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi atau akal. Ada pendapat lain mengatakan budaya berasal dari kata budi dan daya. Budi merupakan unsur rohani, sedangkan daya adalah unsur jasmani manusia. Dengan demikian, budaya merupakan hasil budi dan daya manusia (Herimanto & Winarno, 2014: 24).

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki

etos kerja (Anoraga dalam Anna Probowati, 2013:23)

3. Lingkungan/Geografis

Manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau suatu realitas, sebuah kelompok (*genus*) atau seorang individu. Dalam hubungannya dengan lingkungannya, ia merupakan suatu organisme hidup (*living organism*). Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara ekstrim dapat dikatakan, setiap orang berasal dari suatu lingkungan, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi), horizontal (geografik, fisik, sosial), maupun kesejarahan. Tatkala seorang bayi lahir, ia merasakan perbedaan suhu dan kehilangan energi, dan oleh karena itu ia menangis, menuntut agar perbedaan itu berkurang dan kehilangan itu tergantikan. Dari sana timbul anggapan dasar bahwa setiap manusia kepekaan (*sense*) untuk

membedakan (*sense of discrimination*) dan keinginan untuk hidup. Untuk dapat hidup, ia membutuhkan sesuatu. Alat untuk memenuhi kebutuhan itu bersumber dari lingkungan (Ndraha, 2010:11).

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kekuatan yang dinamis dalam kehidupan setiap individu, yang mempengaruhi perkembangan fisiknya, daya fisiknya (akal, rasa dan kehendak), sosialnya dan moralitasnya. Atau dengan perkataan lain, pendidikan merupakan suatu kekuatan yang

dinamis dalam mempengaruhi kemampuan, kepribadian dan kehidupan individu dalam pertemuan dan pergaulannya dengan sesama dan dunia, serta dalam hubungannya dengan Tuhan (Siswoyo, 2007: 18). Melalui pendidikan maka akan tercipta tenaga pembangunan yang ahli dan terampil serta dapat meningkatkan produktifitas, kualitas, dan efisiensi kerja (Siswoyo, 2007: 21).

5. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Sedangkan kurang berkembangnya potensi yang sesuai dengan mental pembangunan yang bermuara pada etos kerja itu dikarenakan pekerjaan mereka belum mendapatkan imbalan yang

sepantasnya, kurangnya penghargaan dan kesempatan untuk maju. Apabila manusia dihargai semestinya, mereka akan bekerja dengan rajin, teliti, setia, dan inovatif (Sunarso, 2006:205).

6. Motivasi Intrinsik Individu

Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah, setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian, muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi (Anoraga, 2014 : 34).

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan

inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

B. Hakikat Kerja

Manusia tidak hanya sebatas menjadi *homo*, tetapi harus meningkatkan diri menjadi *human*. Manusia harus memiliki prinsip, nilai, dan rasa kemanusiaan yang melekat dalam dirinya. Manusia memiliki perikemanusiaan, tetapi binatang tidak bisa dikatakan perikebinatangan. Manusia, harus diakui adalah makhluk yang memiliki rasio dan karena rasionya tersebut manusia merumuskan moral demi untuk kelangsungan hidupnya moralitas ini harus ada dalam diri manusia jika manusia ingin dikatakan sebagai manusia, bukan binatang (Yuwono, 2011: 16).

Hal ini karena binatang tidak memiliki akal budi, sedangkan manusia memiliki akal budi yang

bisa memunculkan rasa atau perikemanusiaan. Perikemanusiaan inilah mendorong perilaku baik sebagai manusia (Herimanto & Winarno, 2014: 32). Manusia ketika dilahirkan bukan hanya dikaruniai potensi individualitas dan sosialitas, melainkan juga potensi moralitas atau kesusilaan. Dimensi kesusilaan atau moralitas maksudnya adalah bahwa dalam diri manusia ada kemampuan untuk berbuat kebaikan dalam arti susila atau moral, seperti bersikap jujur, dan bersikap/berlaku adil (Siswoyo, 2007: 12).

Kerja adalah hakikat dari keberadaan manusia. Tidak berlebihan kiranya apabila ada yang mengatakan bahwa manusia dilahirkan untuk bekerja. Semenjak kecil, seorang anak dididik, dilatih, disekolahkan, dikursuskan, dan lain sebagainya, sebenarnya demi si anak memiliki keterampilan dalam mengolah dan mengubah alam. Alam dalam hal ini tidak hanya alam fisik saja, tetapi juga alam intelektual dan psikologis (Yuwono, 2011: 4).

Alam yang dihadapi untuk diubah, diolah, selalu memicu dikembangkannya kemampuan dan keterampilan-keterampilan manusia. Secara garis besar perkembangan kemampuan manusia untuk mengolah dan mengubah alam ada tiga, yakni kemampuannya untuk melempar, menciptakan simbol-simbol melalui mimik wajah sehingga memungkinkan manusia untuk mengoordinasi dan dan mengorganisasikan pekerjaannya untuk kepentingan bersama, dan pengembangan kemampuan berbahasa untuk meregenerasikan pengetahuannya dalam bekerja (Yuwono, 2011: 478).

Bekerja adalah sesuatu yang manusiawi. Malah sesungguhnya, bekerja memanusiaikan manusia, sehingga seorang yang tidak bekerja, sebenarnya menjadi tidak lengkap kemanusiannya. Manusia bekerja tidak saja untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarga, tetapi juga untuk

memenuhi tuntutan kemanusiaannya, bahkan untuk memuliakan pribadinya sebagai manusia. Karena itu, seorang penganggur selalu menderita. Tidak saja karena ia tidak memperoleh penghasilan, tetapi juga karena lubuk hatinya ia merasa seperti “tidak dimanusiakan”, tidak dianggap berguna bagi masyarakat (Anoraga, 2014 : 74).

Berbeda dengan penghayatan hidup tanpa makna, mereka yang menghayati hidup bermakna menunjukkan corak kehidupan yang penuh semangat dan gairah hidup serta jauh dari perasaan hampa dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Tujuan hidup, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, jelas bagi mereka, dengan demikian kegiatan mereka pun menjadi terarah serta merasakan sendiri kemajuan-kemajuan yang telah mereka capai. Tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari bagi mereka merupakan sumber kepuasan dan kesenangan tersendiri sehingga dalam mengerjakannya pun mereka

lakukan dengan bersemangat dan bertanggung jawab. (Kaswan, 2015: 180).

C. Pengertian PNS

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah orang yang diangkat (direkrut) oleh negara dan kemudian dipekerjakan untuk kepentingan melayani masyarakat (*public servants*). Orang yang diangkat menjadi PNS tersebut digaji oleh masyarakat melalui pajak, dimana gaji mereka itu dialokasikan dari Anggaran Pemasukan dan Pengeluaran Belanja Negara (APBN). Jadi, tidak berlebihan kiranya apabila PNS sesungguhnya hanyalah pegawai rakyat. Rakyatlah yang menjadi tuan atau majikannya, dan kepada rakyatlah PNS harus mengabdikan dirinya dalam bekerja.

PNS adalah salah satu instansi yang melekat dari eksistensi atau keberadaan lembaga eksekutif, lembaga yang menjalankan kebijakan yang dirumuskan oleh lembaga legislatif. Berangkat dari

pemikiran bahwa agar PNS dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk melayani masyarakat tidak melakukan penyelewengan atau mengkhianati majikannya sendiri (rakyat) maka sudah tentu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, PNS harus dikawal dengan seperangkat kode etik (Yuwono, 2011: 425-427).

III. METODE PENELITIAN

A. Teknik Pengumpulan Data

Dalam analisis data kualitatif jenis observasi yang dilakukan yaitu observasi partisipan, dalam hal ini peneliti turut ambil bagian dalam keadaan obyek yang akan diamati. pedoman observasi tersebut dikembangkan sesuai dengan kondisi di lapangan. Sedangkan wawancara disini menggunakan jenis wawancara semi terstruktur, yaitu peneliti terlebih dahulu membuat pedoman wawancara, namun pedoman tersebut bersifat fleksibel dan dapat berubah menyesuaikan situasi serta kondisi pada saat wawancara

dilakukan. Dalam wawancara terstruktur peneliti menambahkan pertanyaan tambahan apabila informan memberikan jawaban yang sekiranya masih perlu digali kembali. Bila jawaban informan setelah dianalisis belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel, berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

B. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel secara sengaja atau sampling dilakukan bukan tanpa tujuan artinya peneliti melakukan sampling karena punya maksud tertentu (Bungin, 2012: 52), dalam hal ini informan sudah ditentukan jumlahnya dan tidak dilakukan secara random (acak).

C. Validitas Data

Suatu penelitian pasti harus melalui teknik keabsahan data agar dapat dikatakan sebagai penelitian yang ilmiah. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan validitas data. Validitas data akan menunjukkan ketepatan (kesahihan) dalam penelitian. Validitas data juga berkaitan dengan reliabilitas yaitu tingkat kepercayaan atau konsistensi instrumen penelitian. Reliabilitas juga sering diartikan untuk menunjuk pada ketetapan pengukuran dan ukuran yang digunakan. Validitas data pada penelitian ini ditunjukkan dengan teknik triangulasi.

Teknik triangulasi lebih mengutamakan efektifitas proses dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, triangulasi dapat dilakukan dengan menguji apakah proses dan hasil metode yang digunakan sudah berjalan dengan baik, seperti menggunakan wawancara mendalam dan observasi (Bungin, 2012: 203). Teknik ini juga bertujuan menguji

pemahaman peneliti dengan pemahaman informan tentang hal-hal yang diinformasikan informan kepada peneliti (Bungin, 2012: 204). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan menggunakan lebih dari satu orang sumber untuk mendapatkan kevalidan data. Langkah yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode wawancara semi terstruktur dan observasi dalam pengumpulan data, kemudian dilakukan uji silang materi catatan harian untuk memastikan tidak ada informasi yang bertentangan antara catatan hasil wawancara dengan catatan observasi, catatan hasil wawancara meliputi daftar jawaban yang berhasil dihimpun. Kemudian langkah terakhir yaitu hasil konfirmasi dari informan perlu diuji lagi dengan informasi-informasi yang telah dihimpun dari informan sebelumnya sampai tidak ada lagi yang perlu

dikonfirmasikan kepada informan tersebut.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini mengacu kepada model interaktif Miles & Huberman. Miles & Huberman mengatakan bahwa ada empat tahapan yang harus dilakukan dalam menganalisa data yaitu: Pengumpulan Data, Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Reduksi Data merupakan proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan yang nantinya akan dianalisis. Kemudian Penyajian Data, prinsip dari penyajian data ini adalah mengolah data setengah jadi kedalam suatu matrik kategorisasi sesuai tema yang sudah dikelompokan dan dikategorikan. Penyajian data akan dilakukan dengan membuat kategori tema, subkategori tema, dan proses pengkodean. Dan yang

terakhir adalah penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahapan yang paling akhir dalam suatu penyusunan atas laporan penelitian. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan pola-pola penjelasan, alur sebab akibat atau suatu proposisi. Penarikan kesimpulan dilakukan untuk mengetahui jawaban atas pertanyaan yang diajukan sebelumnya. Kesimpulan tersebut diverifikasi dengan cara melihat catatan lapangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih tepat. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh valid dan membuat kesimpulan menjadi semakin kuat. Catatan dari masing-masing informan kemudian ditelaah dengan memasukan kedalam kategori tema yang sudah dibuat sebelumnya, kemudian peneliti melihat dari paparan informasi yang disampaikan informan.

IV. PENUTUP

1. Etos Kerja pegawai bisa ditingkatkan dengan memaksimalkan pembinaan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan untuk pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
2. Pemerataan ruang lingkup pembinaan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil yang mencakup peningkatan etos kerja dalam rangka mendukung produktivitas kerja dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil, serta partisipasi dalam penyusunan kebijakan pemerintah terkait dengan Pegawai Negeri Sipil.

Daftar Pustaka

Buku:

Anoraga,P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Bungin, B. (2012). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Herimanto & Winarno. (2014). *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Janan, A. (2004).*Etos Kerja Islami* .Surakarta: Muhammadiyah University Press

Kaswan. (2014). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*.Bandung : Alfabeta.

Malik, MI. (2013). *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, Jakarta : LP3ES

Ndraha,T.(2010).*Budaya Organisasi*.Jakarta : Rineka Cipta.

Rindjin, K. (2004). *Etika Bisnis dan Implementasinya*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Siswoyo, Dwi. et. al. (2007).*Ilmu Pendidikan*.Yogyakarta : UNY Press.

Sunarso.et.al (2006).*Pendidikan Kewarganegaraan*. Yogyakarta: UNY Press.

Utomo, T.W & Sudira, YP. (eds). (2006). *Etika Protestan dan SpiritKapitalisme*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuwono, Id. (2011). *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*.Yogyakarta:Pustaka Yustisia.

Jurnal:

Probowati, A. (2013).*Membangun Sikap dan Etos Kerja*.Pengajar Jurusan Manajemen STIE Rajawali Purworejo No.256-685-1-PB