

TESIS

**ANALISIS ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN LUWU UTARA**

Disusun dan diajukan oleh

IKHDIAHNI

Nomor Pokok P0800208503



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2011**

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN LUWU UTARA**

Disusun dan diajukan oleh

IKHDIAHNI
Nomor Pokok P0800208503

Menyetujui
Komisi Penasehat,

Prof. Dr. H. Sulaiman Asang, M.S.
Ketua

Dr. Hamsinah, M.Si
Anggota

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Administrasi Pembangunan,

Dr. A l w i, M.Si

ABSTRAK

IKHDIAHNI. Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara. Dibimbing oleh Sulaiman Asang dan Hamsinah.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan penerapan etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara serta menjelaskan faktor etos kerja yang paling dominan memotivasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Luwu Utara dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penerapan etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara berada pada kategori yang baik, dimana menurut penilaian pegawai sendiri pada Dinas Pekerjaan Umum bahwa etos kerjanya baik dengan skor rata-rata yaitu 3,02 . Namun faktor motivator (faktor yang ada dalam diri) memiliki skor rata-rata yaitu 3,16 yang lebih tinggi dibandingkan dengan faktor hyginie (faktor yang ada pada lingkungan kerja) yaitu dengan skor 2,88. Adapun penilaian masyarakat terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum juga baik dengan skor rata-rata yaitu 2,60. Sehingga dengan demikian terdapat perbedaan penilaian etos kerja antara pegawai dan masyarakat sebagai pengguna jasa sebesar 0,42, (2) Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ditemukan bahwa faktor etos kerja yang paling dominan memotivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara adalah faktor motivator (faktor yang ada dalam diri) yaitu kepuasan diri pegawai dalam melayani masyarakat dengan skor rata-rata 3,77 dan berada dalam kategori sangat baik.

ABSTRACT

IKHDIAHNI. The Application of Civil Servant's Work Ethos in General Work Department of Luwu Utara Regency. Under supervised by Sulaiman Asang and Hamsinah.

This research aims to explain about application of civil servant's work ethos in general work departement of Luwu Utara regency and describing of dominant factor of work ethos that motivate of civil servant in general work departement of Luwu Utara regency.

Research was held ini general work department in Luwu Utara Regency, It was a quantitative research. Data was collected using quissionnaire and direct observation, analysing by Likert scale to measure of respondent.

Result of the research indicated, (1) the application of civil servant's work ethos in General Work Department in Luwu Utara regency at good rating with range score in 3,02, but motivator's factor (inside factor) have a range score 3,16 and highest of hygine factor (outside factor) in range score 2,88. Furthemore, the public perseption of civil servant's work ethos in General Work Department at good rating with range score 2,60. Thus the different of civil servant and public perseption is 0,42. (2) according to analysing result, the dominant factor of work ethos that motivate of civil servant in general work departement of Luwu Utara regency is motivator factor (self satisfaction for serving public) with range score 3,77 and in excellent rating.

PRAKATA

Dengan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi pada Program Administrasi Pembangunan. Dalam penyusunan tesis ini, peneliti banyak menemukan kendala namun atas berkat bantuan semua pihak, akhirnya dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya peneliti persembahkan kepada yang terhormat :

1. Doa penulis senantiasa dipanjatkan kepada kedua orang tua agar diberi keselamatan dunia dan akhirat.
2. Bapak Rektor Universitas Hasanuddin
3. Bapak Prof Dr. H. Sulaiman Asang, MS dan Ibu Dr. Hamsinah, M.Si selaku komisi penasehat yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan semangat dalam penyusunan tesis peneliti.
4. Bapak Prof. Dr. H. Juanda Nawawi, MS, Bapak Dr. H. Baharuddin, M.Si, dan Bapak Dr. H. Badu Ahmad, M.Si selaku penguji yang telah memberikan kritikan dan saran terhadap perbaikan penyusunan tesis peneliti.
5. Bapak Dr. Alwi, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Pembangunan Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh Tenaga Pengajar pada program Pascasarjana Administrasi Pembangunan Universitas Hasanuddin.
7. Bapak Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara serta seluruh pegawai dan staf di instansi tersebut.
8. Seluruh Staf Kelurahan Kasimbong atas kerjasamanya dalam memberikan dukungan untuk melaksanakan bimbingan.
9. Saudara Hatta Turusy, ST tercinta sebagai motivator bagi penulis.dalam penyelesaian tesis ini.

10. Saudara Awal Fikri Amrullah, S.IP, M.Si dan Saudari Adrayanti Sabar,S.Hut atas kerjasamanya dan dukungannya dalam proses penyelesaian tesis ini.
11. Rekan – rekan Magister Administrasi Pembangunan NR Angkatan Tahun 2008 atas kerjasamanya selama pelaksanaan perkuliahan.

Segala saran dan kritik membangun akan penulis terima dengan lapang dada demi kebaikan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan memberikan sumbangsih yang berarti bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Utara.

Makassar, 12 Desember 2011

IKHDIAHNI

DAFTAR ISI

Halaman

BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Rumusan Masalah.....	15
	C. Tujuan Penelitian.....	15
	D. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	17
	A. Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	17
	A.1. Pengertian Etos	17
	A.2. Pengertian Kerja	18
	A.3. Pegawai Negeri Sipil	20
	A.4. Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil	23
	B. Organisasi Pemerintahan	58
	C. Kerangka Pikir	65
BAB III	METODE PENELITIAN	67
	A. Rancangan Penelitian	67
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	67
	C. Populasi dan Sampel	68
	D. Jenis dan Sumber Data	71
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	71
	F. Teknik Analisis Data.....	72
	G. Defenisi Operasional	75
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
	A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	80

1. Profil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara .	80
2. Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur	84
3. Uraian Tugas dan Fungsi.....	86
B. Karakteristik Responden	89
1. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara	90
2. Masyarakat Pengguna Jasa	91
C. Pengujian Instrumen.....	92
1. Uji Validitas	93
2. Uji Reliabilitas	97
D. Penerapan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara	98
1. Analisis Responden Menurut Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara	98
2. Analisis Responden Menurut Masyarakat Pengguna Jasa Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara	137
E. Faktor Etos Kerja Yang Paling Dominan Memotivasi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara	141
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	143
A. Kesimpulan	143
B. Saran	144
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Persepsi Karyawan terhadap Kualitas Kehidupan di Tempat Bekerja	13
2.	Keluhan Masyarakat Terhadap Pelayanan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara	14
3.	Rangking Faktor Berpengaruh terhadap Budaya Kerja Manager Arab dan Manager Amerika	46
4.	Perincian Jumlah dan Sampel Pegawai Negeri Sipil	70
5.	Kategori Jawaban Responden	74
6.	Variabel dan Indikator Motivator Etos Kerja	76
7.	Variabel dan Indikator Hyginie Etos Kerja	78
8.	Strata Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara Tahun 2011...	84
9.	Komposisi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara Menurut Golongan & Jenis Kelamin ...	85
10.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Umur	90
11.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	90
12.	Karakteristik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	90
13.	Karakteristik Masyarakat Berdasarkan Umur	91

14.	Karakteristik Masyarakat Berdasarkan Jenis Kelamin	91
15.	Karakteristik Masyarakat Berdasarkan Tingkat Pendidikan	92
16.	Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Etos Kerja Hyginie	94
17.	Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk Variabel Etos Kerja Motivator	96
18.	Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel	97
19.	Distribusi Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja Hyginie Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara Tahun 2011.....	99
20.	Deskripsi Responden Terhadap Pendapatan Tinggi Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	100
21.	Distribusi Frekuensi Pendapatan Tinggi Pegawai.....	102
22.	Deskripsi Responden Terhadap Hubungan Baik dengan Atasan Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	104
23.	Distribusi Frekuensi Hubungan Baik dengan Atasan	105
24.	Deskripsi Responden Terhadap Kondisi Tempat Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	107
25.	Distribusi Frekuensi Kondisi Tempat Kerja Pegawai	108
26.	Deskripsi Responden Terhadap Hubungan Baik Dengan Teman Kolega Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	110
27.	Distribusi Frekuensi Hubungan Baik Dengan Teman Kolega	111
28.	Deskripsi Responden Terhadap Keamanan dalam Pekerjaan Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	113
29.	Distribusi Frekuensi Keamanan dalam Pekerjaan	115

30.	Deskripsi Responden Perlakuan Hukuman yang Adil Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	116
31.	Distribusi Frekuensi Perlakuan Hukuman yang Adil Pegawai ...	118
32.	Distribusi Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja Motivator Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara Tahun 2011.....	119
33.	Deskripsi Responden Kepuasan Diri Melayani Publik Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	120
34.	Distribusi Frekuensi Kepuasan Diri Melayani Publik	121
35.	Deskripsi Responden Profesionalisme Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	123
36.	Distribusi Frekuensi Profesionalisme Jabatan Pegawai	125
37.	Deskripsi Responden Tanggungjawab Diri Terhadap Pekerjaan Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	126
38.	Distribusi Frekuensi Tanggungjawab Diri Terhadap Pekerjaan..	128
39.	Deskripsi Responden Kesempatan Berkarier Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	129
40.	Distribusi Frekuensi Kesempatan Berkarier Pegawai.....	131
41.	Deskripsi Responden Kesempatan Menambah Pengalaman Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	132
42.	Distribusi Frekuensi Kesempatan Menambah Pengalaman Pegawai	133
43.	Deskripsi Responden Tantangan Pekerjaan Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara tahun 2011.....	135
44.	Distribusi Frekuensi Tantangan Pekerjaan Pegawai.....	137
45.	Deskripsi Masyarakat terhadap etos kerja pegawai	139

46.	Distribusi Frekuensi Tanggapan Masyarakat tentang Etos Kerja Pegawai	141
47.	Rekapitulasi Faktor Etos Kerja Dominan Memotivasi Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara.....	142

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pikir Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg	66
2.	Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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 (dalam 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 (dalam Asang dan Kasnawi, 2009:9.7).

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 (dalam Asang dan Kasnawi, 2009:9.7).

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 (dalam Fernanda, 2006:36)

Pemerintah dan aparatur pemerintah yang menjaga kredibilitas dan kewibawaannya yang tinggi 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 terwujudkan, 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 individu PNS sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (dalam 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 Undang-Undang Dasar 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 pengejawantahan 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 professional, bertanggungjawab, 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 kedinasan 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 (dalam Fernanda, 2006:27).

Pengembangan organisasi dipengaruhi 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 (dalam 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 sistem 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 di satu sisi dan di sisi lain sebagai bagian integral dalam perilaku organisasi (dalam 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 (dalam Siagian, 2007:180).

Adapun tantangan organisasional berkisar pada peningkatan kinerja organisasi yang hanya dapat terwujud melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, 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 (dalam Siagian, 2007:180).

Kabupaten Luwu Utara mempunyai visi dan misi yang jelas dalam mengembangkan eksistensinya menghadapi perkembangan dan kemajuan dalam bidang pemerintahan. Paradigma baru pembangunan memandang pentingnya pemerintahan yang baik (*good*

governance) untuk mewujudkan sistem birokrasi pemerintahan yang transparan dan bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya masyarakat Luwu Utara.

Visi Kabupaten Luwu Utara yaitu mewujudkan masyarakat Luwu Utara yang religius, maju, sejahtera dan mandiri di atas landasan agribisnis dan ekonomi kerakyatan, dengan misi meningkatkan pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan pemanfaatan sumber daya alam, meningkatkan penerimaan/pendapatan asli daerah (PAD). Beranjak dari visi dan misi tersebut, maka segenap unsur pemerintah dituntut untuk berpartisipasi di dalam mewujudkan visi dan misi tersebut dalam rangka menyukseskan tujuan pembangunan.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara yang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah kabupaten ini berupaya untuk meningkatkan andil dan peran sertanya dalam pembangunan pemerintahan di Kabupaten Luwu Utara. Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Utara Nomor 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Luwu Utara, dijelaskan bahwa Dinas Pekerjaan Umum menyelenggarakan fungsi : 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di

bidang pekerjaan umum; 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangannya; 4) Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan; 5) Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas; dan 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Secara umum etos kerja bangsa Indonesia masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu. Disiplin kerja luntur, berakibat pula pada hal lain, yaitu adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan uang negara (korupsi) (Fitri, 2006). (<http://repository.usu.ac.id>)

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). (<http://repository.usu.ac.id>).

Suatu opini untuk menggambarkan kondisi Etos Kerja bangsa kita saat ini dinyatakan oleh Muhtadi (2005) bahwa kondisi masyarakat kita kurang memiliki Etos Kerja. Secara khusus Muhtadi menyoroti kondisi perguruan tinggi dan sekolah di Indonesia. Sebagai lingkungan organisasi yang berfokus pada tujuan utama mendidik serta mengembangkan ilmu pengetahuan, perguruan-perguruan tinggi dan sekolah-sekolah sering ditemui sebagai organisasi yang kurang efektif dalam mencapai sasarnya karena kinerja individu-individu yang terlibat didalamnya tidak didukung oleh Etos Kerja yang baik. Sepertinya Etos Kerja di Indonesia relatif masih belum tinggi. Untuk dapat meningkatkan Etos Kerja ini, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap rakyat kita. Nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik menurut Anoraga (1992) bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. ([http:// repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)).

Jewell & Siegall (1998) juga menambahkan bahwa kualitas kehidupan bekerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu sehingga terbentuknya etos kerja pada setiap individu ([http:// repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)).

Adapun terdapat beberapa persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerjanya di tempat ia bekerja, sebagaimana tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 1
Persepsi Karyawan terhadap Kualitas Kehidupan di Tempat Bekerja

No	Persepsi Karyawan
1	51 % karyawan di Indonesia tidak puas dengan gaji yang diberikan perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain dengan tawaran gaji yang lebih baik, pekerjaan mental yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung
2	Pendorong komitmen karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja adalah komunikasi dengan manajemen, kenyamanan bekerja dan kepuasan akan promosi
3	Alasan tertinggi karyawan pindah ke perusahaan lain adalah kesempatan karir yang kurang baik di perusahaan tempatnya bekerja

Keterangan : hasil survey Work Indonesia (dalam Human Capital, 2007)

Sumber : [http:// repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara dalam melayani kepentingan masyarakat masih sering mendapatkan keluhan atas proses pemberian perizinan. Dalam pengamatan penulis di lapangan, ditemukan keluhan-keluhan masyarakat terkait pelayanan di Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Luwu Utara yang peneliti tuangkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Keluhan Masyarakat Terhadap Pelayanan
Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara

No	Jenis Keluhan
1	Proses penyelesaian perizinan yang tidak tepat waktu
2	Pegawai sering terlambat masuk kantor
3	Tingkat kesalahan dalam pengetikan (tingkat akurasi rendah) masih sering dijumpai
4	Adanya imbalan jasa lebih diluar yang telah ditetapkan

Sumber : Hasil Pengamatan di Lapangan, 2011

Dari keluhan masyarakat di atas, menunjukkan secara empirik bahwa kinerja pelayanan Dinas Pekerjaan Umum terutama dalam pemberian Izin Mendirikan Bangunan (IMB) masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja pelayanan kepada masyarakat juga tidak dapat dipisahkan dari masih belum optimalnya etos kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, etos kerja pegawai yang baik akan

mempengaruhi semangat gairah kerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka pada umumnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada halaman sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengangkat judul "*Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan etos kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara ?
2. Faktor etos kerja apa yang paling dominan memotivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan etos kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor etos kerja yang paling dominan memotivasi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam hal sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara, untuk melakukan pengembangan secara komprehensif dan sustainabel dalam rangka meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil yang mendukung pelaksanaan tugas pemerintah.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumber yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu administrasi dan manajemen sumber daya manusia yang difokuskan pada pegawai negeri sipil dan sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil

A.1 Pengertian Etos

Istilah etika dalam bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak. Etika juga berasal dari bahasa Perancis yaitu *etiquette* atau biasa diucapkan dalam bahasa Indonesia dengan kata etiket yang berarti juga kebiasaan atau cara bergaul, berperilaku baik. Jadi dalam hal ini etika lebih merupakan pola perilaku atau kebiasaan yang baik dan dapat diterima oleh lingkungan pergaulan seseorang atau sesuatu organisasi tertentu. Dengan demikian, tergantung kepada situasi dan cara pandangnya, seseorang dapat menilai apakah etika yang digunakan atau diterapkan itu bersifat baik atau buruk.

Menurut Solomon (dalam Fernanda, 2006:3), etika pada dasarnya merujuk kepada dua hal yaitu :

1. Etika berkenaan dengan disiplin ilmu yang mempelajari tentang nilai-nilai yang dianut oleh manusia beserta pembedaannya dan dalam hal ini etika merupakan salah satu cabang filsafat.
2. Etika merupakan pokok permasalahan dalam disiplin ilmu itu sendiri yaitu nilai-nilai hidup dan hukum-hukum yang mengatur tingkah laku manusia.

Dalam setiap pertukaran individual atau antar personal, etika itu menunjukkan prinsip tanggung jawab untuk melaksanakan nilai-nilai

pada kemanfaatan orang yang terpaut padanya. Dengan demikian pelaksanaan etika dalam setiap kolektifitas itu mempersiapkan pendalaman pada nilai-nilai masyarakat yang mendasar, yang memberikan dasar bertindak dalam rangka aktifitas kehidupan.

A.2 Pengertian Kerja

Dalam Supriyadi dan Guno (2006:6-7), dinyatakan kata kerja dapat didefinisikan berbagai pernyataan sebagai berikut :

1. Kerja adalah hukuman. Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman Firdaus, tetapi karena ia jatuh ke dalam dosa, maka ia dihukum untuk bisa hidup sebentar manusia harus bekerja banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa;
2. Kerja adalah beban. Bagi orang malas, kerja adalah beban. Juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada dalam posisi lemah;
3. Kerja adalah kewajiban. Dalam system birokrasi atau system kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau membayar hutang;
4. Kerja adalah sumber penghasilan. Hal ini jelas. Kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggaran dasar masyarakat umumnya;
5. Kerja adalah kesenangan. Kerja sebagai kesenangan. Kerja sebagai kesenangan seakan hobi atau sport. Hal ini ada kaitannya dengan leisure, sampai pada SDM yang *workaholic*;
6. Kerja adalah gengsi, prestise. Kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan. Jabatan seseorang struktural misalnya, jauh lebih diidamkan ketimbang jabatan fungsional;
7. Kerja adalah aktualisasi diri. Kerja disini dikaitkan dengan peran, cita-cita atau ambisi. Bagi seseorang yang menganut anggapan dasar ini, lebih baik jadi kepala ayam ketimbang ekor sapi;
8. Kerja adalah panggilan jiwa. Kerja disini berkaitan dengan bakat. Dari sini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja;
9. Kerja adalah pengabdian kepada sesame. Kerja dengan tulus, tanpa pamrih;
10. Kerja adalah hidup. Hidup diabdikan dan diisi untuk dan dengan kerja;
11. Kerja adalah ibadah. Kerja merupakan pernyataan syukur atau kehidupan di dunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemuliaan nama Tuhan dan bukan kepada manusia. Oleh karena itu orang bekerja penuh antusiasme;
12. Kerja adalah suci. Kita harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup; dan memelihara hidup yang pada dasarnya semuanya untuk memenuhi tujuan hidup. Tujuan hidup melalui bekerja meliputi tujuan yang khusus dan pengelompokan kerja yang menimbulkan rasa berprestasi (*sense of accomplishment*) dalam diri individu pekerja tersebut. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti: kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah, seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya (Rivai, 2005:14).

Secara sederhana kerja didefinisikan sebagai segala aktivitas manusia mengerahkan energi bio-psiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu (Sinamo. JH, 2002:43). Pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian

suatu tujuan (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Dalam agama Islam bekerja adalah ibadah, perintah Tuhan atau panggilan mulia. (Sinamo, 2002:71) membagi kerja dalam delapan doktrin yaitu kerja sebagai rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan. Sedangkan Dostoyevsky dalam (Sofa, 2003:390) mengganti istilah kerja dengan kata “pembelajaran”.

A.3 Pegawai Negeri Sipil

Menurut Ermaya (2008:180), menyatakan bahwa ada empat macam klasifikasi sumber daya manusia, salah satunya yaitu Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya, manusia atau orang-orang ini disebut pekerja/karyawan atau pegawai.

Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, tentang tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Pasal 1 Ayat 1 menyebutkan bahwa : Pegawai Negeri Sipil 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.

Mengacu pada pengertian tersebut, maka Pegawai Negeri Sipil adalah:

1. Individu yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Diserahi suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya.
4. Diberi gaji sesuai peraturan pemerintah yang berlaku.

Penambahan selanjutnya dalam Undang-undang tersebut pada pasal (2) dijelaskan jenis-jenis pegawai, yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Sedangkan Pegawai Negeri sipil sendiri, terdiri atas :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya. Pegawai Negeri Sipil daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada anggaran Pendapatan Daerah dan Belanja Daerah dan bekerja pada

Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan diluar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan. (Penjelasan umum Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian).

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal (3) ayat (1) adalah : Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

A.4 Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil

Istilah etos kerja sering dipergunakan secara bergantian dengan istilah etika kerja, sekalipun substansi materi yang terkandung di dalamnya adalah sama. Istilah etika kerja yang secara substansial mengandung makna dan nilai kerja untuk menggambarkan pengertian etika kerja tersebut sebagai berikut : "Etika kerja mencerminkan salah satu dari perangkat nilai yang ada pada setiap manusia. Definisi praktis etika kerja adalah seperangkat norma-norma yang mengatur perilaku didalam hubungan dengan kerja, yang dianggap memiliki nilai luhur."

Dalam memahami etika atau etos kerja, harus difahami pula prinsip-prinsip dasar yang melandasi etika tersebut. Dalam Supriyadi

(2001:20) telah dijelaskan bahwa terdapat 6 (enam) prinsip yang mendasari etos kerja tersebut, yaitu :

1. Prinsip Keindahan (*Beauty*)
Prinsip ini mendasari segala sesuatu yang mencakup penikmatan rasa senang terhadap keindahan. Hidup dan kehidupan manusia itu sendiri sesungguhnya merupakan keindahan. Dengan demikian berdasarkan prinsip ini, etika manusia adalah berkaitan atau memperhatikan nilai-nilai keindahan.
2. Prinsip Persamaan (*Equality*)
Hakikat kemanusiaan menghendaki adanya persamaan antara manusia yang satu dengan yang lain. Setiap manusia yang terlahir di bumi ini memiliki hak dan kewajiban masing-masing, pada dasarnya adalah sama atau sederajat.
Konsekuensi dari ajaran persamaan ras juga menuntut persamaan diantara beraneka ragam etnis, watak, karakter atau pandangan hidup masing-masing etnis di dunia ini memang berlainan. Tuhan juga telah menciptakan manusia dengan jenis kelamin pria dan wanita, dengan bentuk fisik yang berlainan, tetapi secara hakiki diantara keduanya membutuhkan persamaan dalam pengakuan atas hak-hak asasi mereka dan kedudukannya dihadapan Tuhan adalah sama. Etika yang dilandasi oleh prinsip persamaan ini dapat menghilangkan perilaku diskriminatif, yang membeda-bedakan dalam berbagai aspek interaksi manusia. Pemerintah sesungguhnya tidak dapat membeda-bedakan tingkat pelayanan terhadap masyarakat, karena kedudukan mereka sebagai warga negara adalah sama. Yang membeda-bedakan dalam pemberian layanan pemerintah kepada masyarakat adalah tinggi rendahnya tingkat urgensi, sehingga dapat diberikan prioritas tertentu.
3. Prinsip Kebaikan (*Goodness*)
Secara umum kebaikan berarti sifat atau karakterisasi dari sesuatu yang menimbulkan pujian. Perkataan baik (*good*) mengandung sifat seperti persetujuan. Pujian, keunggulan, kekaguman atau ketepatan. Dengan demikian prinsip kebaikan sangat erat kaitannya dengan hasrat dan cita manusia. Seperti contoh, dalam pemerintahan tujuan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik pada dasarnya adalah untuk menciptakan kebaikan dan perbaikan bagi masyarakat warga negaranya.
4. Prinsip Keadilan (*Justice*)
Suatu definisi tertua yang hingga kini masih sangat relevan untuk merumuskan keadilan yaitu kemauan yang tetap dan

kekal untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya.

5. Prinsip Kebebasan (*Liberty*)

Secara sederhana kebebasan baru dapat dirumuskan sebagai keleluasaan untuk bertindak atau tidak bertindak berdasarkan pilihan yang tersedia bagi seseorang. Kebebasan muncul dari doktrin bahwa setiap orang memiliki kehidupan sendiri serta memiliki hak untuk bertindak menurut pilihannya sendiri kecuali jika pilihan tindakan tersebut melanggar kebebasan yang sama dari orang lain. Maka kebebasan manusia mengandung pengertian, (1) kemampuan untuk menentu sendiri, (2) kesanggupan untuk mempertanggungjawabkan perbuatan, (3) syarat-syarat yang memungkinkan manusia untuk melaksanakan pilihan-pilihannya beserta konsekuensi dari pilihan itu.

6. Prinsip Kebenaran (*Truth*)

Ide kebenaran biasanya dipakai dalam pembicaraan mengenai logika ilmiah, sehingga kita mengenal kriteria kebenaran dalam berbagai cabang ilmu, misal : matematika dan ilmu fisika. Namun ada pula kebenaran mutlak yang dapat dibuktikan dengan keyakinan, bukan dengan fakta yang ditelaah oleh teologi dan ilmu agama. Kebenaran harus dibuktikan dan ditunjukkan kepada masyarakat agar merasa yakin akan kebenaran itu. Untuk itu, kita perlu menjembatani kepentingan antara kebenaran dalam kebenaran dengan kebenaran dalam kenyataan atau kebenaran yang terbukti.

Kode etik tidak bernilai dalam dirinya sendiri, namun berkaitan dengan standar kinerja yang mau dicapai. Untuk memahami kode etik harus dikembalikan pada konteks etika yang sebenarnya, yaitu etika merupakan karakter individu atau kelompok individu dalam suatu bidang kehidupan tertentu. Terkait dengan etika birokrasi faktor yang berpengaruh menciptakan etika pegawai yang baik adalah moralitas. Moralitas memiliki arti sebagai peta kehidupan mengenai apa yang baik dan buruk. Moralitas memberikan sebuah pembedaan garis tegas mengenai mana yang termasuk kategori yang baik dan mana yang buruk.

Kode etik Pegawai Negeri Sipil lebih jelasnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps Dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam Pasal 1 dinyatakan bahwa Kode Etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Pasal 3 dinyatakan bahwa Pembinaan jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk:

1. Membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan guna mewujudkan kerja sama dan semangat pengabdian kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan, dan keteladanan Pegawai Negeri Sipil,
2. Mendorong etos kerja Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat,
3. Menumbuhkan dan meningkatkan semangat, kesadaran, dan wawasan kebangsaan Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Adapun dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tersebut bahwa Ruang lingkup pembinaan jiwa Korps Pegawai Negeri Sipil mencakup:

1. Peningkatan etos kerja dalam rangka mendukung produktivitas kerja dan profesionalitas Pegawai Negeri Sipil,
2. Partisipasi dalam penyusunan kebijakan Pemerintah terkait dengan Pegawai Negeri Sipil;
3. Peningkatan kerja sama antar Pegawai Negeri Sipil untuk memelihara dan memupuk kesetiakawanan dalam rangka meningkatkan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil,
4. Perlindungan terhadap hak-hak sipil atau kepentingan Pegawai Negeri Sipil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan tetap mengedepankan kepentingan rakyat, bangsa, dan negara.

Dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 bahwa Nilai-nilai Dasar yang harus dijunjung tinggi oleh Pegawai Negeri Sipil meliputi:

1. ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
3. semangat nasionalisme;
4. mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan;

5. penghormatan terhadap hak asasi manusia;
6. tidak diskriminatif;
7. profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi;
8. semangat jiwa korps.

Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam berorganisasi, dalam bermasyarakat, serta terhadap diri sendiri dan sesama Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tersebut.

Etika bernegara meliputi:

1. Melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
2. Mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara;
3. Menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. Menaati semua peraturan perundang-undang yang berlaku dalam melaksanakan tugas;
5. Akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan;
6. Tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan program pemerintah;
7. Menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efisien dan efektif;
8. Tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

Etika dalam berorganisasi adalah :

1. Melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
2. Menjaga informasi yang bersifat rahasia;
3. Melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
4. Membangun etos kerja dan meningkatkan kinerja organisasi;
5. Menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan;
6. Memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
7. Patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
8. Mengembangkan pemikiran secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi;
9. Berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Etika dalam bermasyarakat meliputi :

1. Mewujudkan pola hidup sederhana;
2. Memberikan pelayanan dengan empati, hormat, dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;
3. Memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil serta tidak diskriminatif;
4. Tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat;
5. Berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

Etika terhadap diri sendiri meliputi:

1. Jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
2. Bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;
3. Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;

4. Berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap;
5. Memiliki daya juang yang tinggi;
6. Memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
7. Menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga;
8. Berpenampilan sederhana, rapih, dan sopan.

Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil:

1. Saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang berlainan;
2. Memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai Negeri Sipil;
3. Saling menghormati antara teman sejawat baik secara vertikal maupun horisontal dalam suatu unit kerja, instansi, maupun di luar instansi;
4. Menghargai perbedaan pendapat;
5. Menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai Negeri Sipil;
6. Menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama Pegawai Negeri Sipil;
7. Berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua Pegawai Negeri Sipil dalam memperjuangkan hak-haknya.

Penegakan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dikenakan sanksi moral. Sanksi moral dibuat secara tertulis dan dinyatakan secara tertutup atau secara terbuka oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pernyataan secara tertutup disampaikan oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk dalam ruang tertutup.

Pengertian dalam ruang tertutup yaitu bahwa penyampaian pernyataan tersebut hanya diketahui oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan pernyataan. Dalam penyampaian pernyataan secara tertutup dapat dihadiri oleh pejabat lain yang terkait, dengan catatan bahwa pejabat yang terkait tersebut tidak boleh berpangkat lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pernyataan sanksi pelanggaran kode etik disampaikan secara terbuka melalui forum-forum pertemuan resmi Pegawai Negeri Sipil, upacara bendera, media masa, dan forum lainnya yang dipandang sesuai untuk itu.

Pegawai Negeri Sipil yang melanggar Kode Etik Pegawai Negeri Sipil selain dikenakan sanksi moral dapat dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil atau tindakan administratif lainnya berdasarkan rekomendasi dari Majelis Kode Etik. Penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 P tentang Disiplin Pegawai Negeri, dinyatakan dalam Pasal 3 bahwa :

Setiap PNS Wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;

3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan pada Pasal 4 Setiap PNS dilarang :

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;

12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan;
15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Etos kerja pegawai mengandung pengertian bahwa etos kerja sebagai penuntun sikap dan semangat serta moral kerja harus menjadi sistem nilai yang melekat dalam perilaku aparat pemerintah dalam sikap tugasnya. Kumorotomo (1994:326) menjelaskan keterkaitan etos kerja dalam lingkup pemerintahan sebagai berikut :

Etos kerja menyangkut pada sistem nilai-nilai, yaitu apa yang pantas dan yang tidak pantas, karena itu etos kerja terkait dengan birokrasi pemerintahan, sebagaimana ditunjukkan bahwa pekerjaan administratif itu tidak hanya menyangkut proses berfikir dan pengambilan keputusan seseorang pada posisinya yang tertentu itu.

Selanjutnya Kumorotomo menyatakan bahwa etika dalam hubungan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi

ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Berhubung etos kerja merupakan sehimpunan sistem nilai agama, budaya, adat istiadat serta keyakinan yang mengandung nilai-nilai dan kaidah serta moral kerja yang menyebabkan seseorang bekerja dengan kualitas yang baik, maka etos kerja Pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang tercakup dalam sistem nilai tersebut.

Faktor pertama yang terkait dengan pengembangan etos kerja Pegawai adalah sistem nilai budaya yang melahirkan sikap tertentu terhadap kerja. Sikap seseorang terhadap kerja banyak terkait dengan sejauh mana pemahaman dan penghayatan seseorang terhadap nilai-nilai budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Kumorotomo (1994:329) mengatakan bahwa disamping berasal dari nilai-nilai religius, etos kerja berasal dari nilai-nilai budaya serta sikap hidup suatu masyarakat.

Seseorang atau sekelompok orang yang malas bekerja seharusnya merasa malu kepada mereka yang giat bekerja. Sedangkan mereka yang lalai atau melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya seharusnya merasa bersalah untuk kemudian berusaha memperbaikinya.

Menurut Kumorotomo (1994:328) bahwa : "Di dalam Agama Islam juga terdapat konsep-konsep yang juga merupakan acuan bagi etos. Agama Islam menggariskan syariah (hukum sakral) sebagai sumber aturan dalam berperilaku beserta konsep marjai taqlid

(sumber panutan) yang mengajarkan kesetiaan dan ketekunan. Masyarakat Hindu punya kewajiban untuk mentaati hukum Karmayoga, suatu norma yang menyatakan bahwa bekerja sesuai dengan swadharma (ibadah). Hindu dharma sebagai agama tertua yang bersumber pada wahyu Tuhan Yang Maha Esa yang terhimpun dalam kitab suci Veda memberikan motivasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai makna strategis dan penting sebagai penentu keberhasilan pembangunan nasional.

Dalam agama Budha juga diajarkan oleh Sang Budha dengan menyatakan bahwa mengubah masyarakat saja tidak mudah. Budhadharma telah memberi contoh bagaimana dengan disiplin dalam pembentukan bangsa untuk pencapaian keinginan sosial dalam dunia modern.

Sistem nilai budaya dan agama serta sikap mental dan kualitas moral itu jika diaplikasikan secara konsisten, niscaya setiap pegawai akan memiliki sikap dan semangat kerja yang baik, sehingga mereka akan bekerja dengan penuh pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Siagian (1994:82) bahwa : Peranan, kedudukan dan fungsi, para anggota birokrasi pemerintahan diuntut taat kepada semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku umum. Bahkan sesungguhnya, tuntutan ketaatan itu lebih berat bagi pegawai negeri karena disamping harus taat kepada semua peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum, mereka juga harus tunduk

dan taat kepada berbagai peraturan yang berlaku khusus bagi pegawai negeri.

Lebih lanjut Siagian (1994:90) mengemukakan bahwa : Agar para anggota birokrasi benar-benar menyelenggarakan fungsi dan menanamkan peranannya dengan baik, harus dihindari tindakan pelanggaran hukum”, yaitu : penggemukan biaya, menerima sogok, ketidakjujuran, korupsi, tindakan kriminal, penipuan, kleptokrasi, kontrak fiktif, sabotase, tata buku yang tidak benar dan pencurian.

Etos kerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Menurut Siagian (1994:65), bahwa :

Upaya meningkatkan produktivitas kerja dan mutu pelayanan, yang diberikan oleh para anggota sesuatu birokrasi pemerintahan kepada masyarakat, harus pula dikaitkan dengan pengetahuan dan keterampilan para anggota birokrasi tersebut. Artinya rendahnya produktivitas kerja dan mutu pelayanan tidak semata-mata disebabkan oleh tindakan dan perilaku yang disfungsional, akan tetapi sangat mungkin, karena tingkat pengetahuan dan keterampilan tidak sesuai dengan tuntutan tugas yang diemban.

Akhirnya etos kerja pegawai dipengaruhi oleh keterampilan yang dimilikinya. Berkaitan dengan hal tersebut, Moenir (1995:117), menyatakan bahwa :

Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia. Dengan pengertian ini dapat dijelaskan bahwa keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan daripada unsur-unsur lain.

Kreativitas pegawai harus digali dan dikembangkan apalagi dalam lingkungan yang tidak kondusif untuk pengembangan

keaktivitas. Roger von Oech (dalam Gibson, 1997:76) memberikan pendapat mengenai kreativitas sebagai berikut : (1) kita dilahirkan dengan suatu kualitas kreativitas tetapi masyarakat dan lembaganya mengatur dan memasyarakatkan kita ke dalam pola-pola pemikiran yang tidak kreatif; dan (2) pola-pola ini dapat dipecahkan dengan menggunakan tehnik-tehnik tertentu yaitu latihan (exercises), dan pelatihan (training).

Menurut Siagian (1994:23) bahwa berbagai konsekwensi pengetahuan dan keterampilan yang rendah itulah yang sering disoroti, yakni sebagai berikut :

Ketidakmampuan menjabarkan kebijaksanaan pimpinan, ketidaktelitian, rasa puas diri, bertindak tanpa pikir, kebingungan, tindakan yang “counter productice”, tidak adanya kemampuan berkembang, mutu hasil pekerjaan yang rendah, kedangkalan, ketidakmampuan belajar, ketidaktepatan tindakan, inkompetisi, ketidakcekatan, ketidakteraturan, melakukan kegiatan yang tidak relevan, sikap ragu-ragu, kurangnya imajinasi, kurangnya prakarsa, kemampuan rendah (wediocrity), bekerja tidak produktif, ketidakrapian, stagnasi.

Dengan demikian, etos kerja Pegawai di masa depan, disamping harus menampilkan kualitas kerja yang mantap pada bidang tugasnya, juga harus memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja atau pihak lain. Untuk mengembangkan etos kerja pegawai diperlukan sejumlah infra struktur yang memungkinkan terciptanya iklim yang kondusif bagi setiap pegawai untuk dalam batas-batas “pagar” etika yang kokoh. Oleh karena itu, sistem nilai budaya, agama serta disiplin kerja merupakan sejumlah faktor yang

harus mendapat perhatian secara serius. Disamping itu, pengetahuan dan keterampilan pegawai harus ditingkatkan sedemikian rupa melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan serta dengan memantapkan sistem dan mekanisme rekrutmen dan seleksi serta pembinaan pegawai, pola promosi karir pegawai yang jelas dan kesejahteraan pegawai sekalipun semangat kerja pegawai yang diharapkan lahir terutama karena motif achievement.

Masalah rekrutmen pegawai merupakan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan organisasi pemerintah dalam mengemban misinya. Kualitas sumber daya manusia dari setiap pegawai hanya akan berkualitas, jika diperoleh dengan sistem rekrutmen yang berkualitas pula. Dalam konteks ini, Simamora (1995:17) mengajukan beberapa hal yang harus diperhatikan dalam rekrutmen pegawai, yakni :

1. Terdapatnya kecocokan antara upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar.
2. Terdapatnya media komunikasi yang lazim (misalnya, organisasi mengiklankan lowongan yang dibaca oleh pelamar).
3. Pelamar memandang adanya kecocokan antara karakteristik pribadinya dan persyaratan pekerjaan organisasi.
4. Pelamar mestilah termotivasi untuk melamar.

Pola rekrutmen pegawai juga ditentunya harus mampu pegawai yang berkualitas bagi dari segi pengetahuan, keterampilan, dengan mempertimbangkan penyesuaian lowongan jabatan yang ada.

Selanjutnya dalam kaitan dengan pola rekrutmen pegawai ini, maka tahap seleksi merupakan tahap yang juga sangat menentukan. Menurut Handoko (2000:85) bahwa "Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan". Proses inilah yang akan menentukan apakah seorang pelamar diterima atau tidak.

Pendidikan dan pelatihan menurut Waworuntu (1997:56) mempunyai tujuan yaitu : Menambah pengetahuan; (2) Menambah keterampilan pegawai; (3) Mengubah dan membentuk sikap pegawai; (4) Mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat dengan lebih cepat dan efektif; (5) Mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai; (6) Memperoleh pengawasan terhadap pegawai; (7) Mempertinggi stabilitas pegawai.

Sedangkan Handoko (2000:156-158) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut : 1. Memperoleh personalia yang qualifield; 2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang; 3. Menjamin keadilan; 4. Menghargai perilaku yang diinginkan; 5. Mengendalikan biaya-biaya yang diinginkan; 6. Memenuhi peraturan-peraturan legal. Apabila penggalian dasar-

dasar etos kerja itu dilaksanakan secara konsisten, diharapkan diantara pejabat publik akan tumbuh semangat humanisme untuk bekerja keras bagi masyarakat luas dengan kesetiaan kepada negara yang utuh. Etos kerja menjadi kekuatan yang spritual bagi segala macam pekerjaan dalam birokrasi pemerintahan.

Etos kerja pegawai juga mensyaratkan adanya sikap dan tindakan pelayanan kepada masyarakat dengan sikap empati yang tinggi. Masyarakat harus diperlakukan secara manusiawi dan ditempatkan pada posisinya sebagai "raja" yang harus dilayani dengan sikap altruistik.

Etos kerja yang baik juga mensyaratkan rasa cinta kepada pekerjaan. Tebal tipisnya kecintaan kepada pekerjaan akan menentukan apakah pejabat diliputi oleh semangat mengambil ataukah semangat memberi. Sudah barang tentu yang dikehendaki oleh etika adalah semangat memberi sebanyak-banyaknya kepada organisasi maupun kepada masyarakat umum.

Dalam Winardi (1995:239), bahwa terdapat teori dari Frederick Herzberg yang dinamakannya teori motivasi dua faktor. Herzberg berpendapat bahwa dua kategori pokok faktor-faktor pekerjaan yakni apa yang dinamakannya faktor hygiene dan motivator, mempengaruhi sikap dan perilaku para pekerja. Faktor-faktor higiene berkaitan dengan konteks pekerjaan atau lingkungan dan mereka bermanfaat untuk menahan perasaan ketidakpuasan para pekerja.

Contoh-contohnya adalah misalnya kebijakan keorganisasian (organizational policy) dan administrasi; hubungan antar perorangan dengan pihak atasan, dengan para rekan sekerja, dan dengan pihak bawahan; kepastian jabatan dan gaji. Andaikata para karyawan merasa bahwa kebijakan organisasi mereka cukup ketat, dan bahwa hubungan kerja mereka cukup menyenangkan, bahwa upah dan gaji mereka cukup layak, maka kiranya tiada alasan bagi mereka untuk merasa tidak puas. Tetapi, faktor-faktor tersebut tidaklah cukup untuk memuaskan mereka atau untuk memotivasi mereka bekerja ke tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Adapun contoh-contoh motivator berupa :

1. Prestasi (*achievement*);
2. Penghargaan (*recognition*);
3. Tanggung jawab (*responsibility*);
4. Kemajuan (*advancement*).

Maka menurut Herzberg, apabila pihak manajemen dapat memperkaya pekerjaan para karyawan mereka melalui tanggung jawab lebih besar, peluang untuk mencapai kemajuan dan timbulnya perasaan adanya prestasi dan penghargaan, maka dapat diharapkan bahwa karyawan tersebut akan bekerja lebih baik. Dengan kata lain, pemerayaan jabatan (*job enrichment*) dapat membantu para karyawan memenuhi kebutuhan mereka tingkat tertinggi.

Dalam Asang dan Kasnawi (2009:9.8), bahwa pengaruh budaya tersebut diselidiki oleh Jreisat (1989) dengan menggunakan teori dua faktor dari Herzberg's yakni faktor Motivator (intrinsik) yang ada dalam diri dan faktor Hyginie (eksternal) yang ada pada lingkungan kerja. Aspek yang disampaikan disini adalah perbedaan posisi elemen kedua faktor dengan mengaitkannya dengan aspek budaya dan globalisasi.

Tabel 3
Rangking Faktor Berpengaruh terhadap Budaya Kerja
Manager Arab dan Manager Amerika

Variabel	Faktor (M) & (H)	Manager Arab (Rangking)	Manager Amerika (Rangking)
Kepuasan diri melayani publik	(M)	(1)	(11)
Profesionalisme dalam diri terhadap pekerjaan	(M)	(2)	(1)
Pendapatan/gaji yang tinggi	(H)	(3)	(4)
Tanggung jawab dalam diri terhadap pekerjaan	(M)	(4)	(2)
Hubungan baik dengan atasan	(H)	(5)	(7)
Kondisi tempat kerja yang nyaman	(H)	(6)	(10)
Hubungan baik dengan teman kolega	(H)	(7)	(6)
Kesempatan berkarier	(M)	(8)	(5)
Kesempatan diri menambah pengalaman	(M)	(9)	(8)
Keamanan dalam pekerjaan	(H)	(10)	(9)
Tantangan dalam diri terhadap pekerjaan	(M)	(11)	(3)
Perlakuan hukuman secara adil	(H)	(12)	(12)

Keterangan : Faktor Motivator (M) & Hyginie (H)

Sumber : Asang dan Kasnawi (2009,9.9)

Pada tabel 3 di atas secara garis besar terdapat dua faktor yang menyebabkan manager bekerja baik, yaitu faktor yang ada dalam diri (M) dan faktor yang berhubungan dengan lingkungan eksternal lingkungan kerja (H). Disitu kelihatan bahwa ada enam indikator yang merupakan bagian dari faktor internal dan enam lainnya termasuk indikator dari faktor eksternal. Kasus itu memang merupakan budaya manager Arab dan manager Amerika yang diteliti oleh Jreisat, dkk (1989). Namun banyak pelajaran yang dapat dipetik dengan mengamati budaya itu untuk kepentingan bangsa kita dalam era globalisasi.

Kelihatan bahwa bagi budaya Arab, ternyata bahwa variabel kepuasan melayani publik (pelanggan) merupakan urutan pertama dalam melakukan pekerjaan. Variabel ini, justru menempati rangking terakhir (ke-11) bagi budaya manager Amerika. Artinya ada perbedaan budaya yang menonjol dari kedua kelompok manager tersebut. Nilai spiritual yang sangat menonjol bagi orang Arab membuat melihat pekerjaan lebih berdimensi ibadah yang berarti melayani dengan baik adalah merupakan bagian dari ibadah.

Sementara itu, bagi orang Amerika justru meletakkan profesionalisme dalam diri dalam pekerjaan adalah yang menempati rangking pertama. Kenyataan ini terkait dengan budaya mandiri bagi orang Amerika yang sangat kental, sehingga melihat pekerjaan itu sebagai sesuatu yang perlu dilakukan secara profesional. Kenyataan

seperti ini sekaligus membuat orang Amerika sangat terspesialisasi dalam pekerjaan.

Faktor yang menyebabkan manager bekerja baik :

1. Kepuasan diri melayani publik

Pelayanan publik adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai wujud tanggung jawab baik diberikan secara langsung maupun kemitraan dengan swasta dan masyarakat. Indikator kepuasan diri seseorang dalam melayani publik tercermin dalam disiplin dan moral kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa

2. Profesionalisme dalam diri terhadap pekerjaan

Dalam Siagian (2007: 161), terdapat pembahasan singkat berbagai paradigma baru administrasi negara salah satunya adalah aparatur yang profesional. Yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang

tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah difahami dan diikuti oleh para "clientele". Berkaitan dengan itu, diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang seluk beluk tugas dan segala implikasinya dan keterampilan yang memungkinkan para tenaga pelaksana bekerja dengan baik karena dikuasainya berbagai segi teknis yang terdapat dalam setiap tugas pekerjaan .

Donald (2004:8) penguasaan pekerjaan yang berkaitan dengan tingkat pemahaman individu atas pekerjaan itu sendiri yang sering diperlihatkan oleh individu organisasi sebagai pegawai dalam organisasi ditentukan oleh tingkat pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan disiplin kerja dalam suatu organisasi. Bentuk kemampuan kerja ini yang berbedabeda dari setiap individu organisasi, sehingga ada perbedaan dalam mengaplikasikan aktivitas kerjanya sebagai bagian dari motivasi yang dimilikinya.

3. Tanggung jawab dalam diri terhadap pekerjaan

Prajudi (2003:83), Salah satu prinsip administrasi menurut Fayol adalah *L'ordre* adalah prinsip tertib atau ketertiban. Fayol menjelaskan hal tertib ini secara sederhana sebagai berikut : setiap orang ada tempatnya dan pada waktu kerja setiap orang harus berada di tempat masing-masing yang sudah ditetapkan (*orde personel*). Hal ini menurut Fayol merupakan bentuk

tanggung jawab diri terhadap pekerjaan dan organisasi dan membawa konsekuensi terhadap pembagian tugas, fungsi, kewajiban, serta pembagian tanggung jawab.

4. Kesempatan berkarier

Menurut Mathis dan Jackson (2006:342) bahwa karier (*career*) adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Menurut Siagian (2008:210), menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara para pekerja yang wajar dan pantas dipromosikan di masa depan dan dengan demikian supply internal dapat lebih terjamin. Berarti, organisasi tidak selalu harus mencari tenaga kerja dari luar organisasi untuk mengisi lowongan yang terjadi secara lateral karena berbagai hal seperti adanya pekerja yang berhenti, diberhentikan, memasuki usia pension atau meninggal dunia. Jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab maka terdapat beberapa hal mendapat perhatiannya yaitu 1) prestasi kerja yang memuaskan, dimana pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan padanya sekarang, 2) pengenalan oleh pihak lain, yang dimaksud pengenalan adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang

dipromosikan baik dari atasan langsung atau pimpinan bagian kepegawaian.

5. Kesempatan diri menambah pengalaman

Menurut Herzberg dalam Winardi (1995:181), bahwa prestasi (*achievement*) merupakan faktor motivator tunggal terkuat. Tetapi perlu disayangkan bahwa para manajer dan para supervisor seringkali kurang memperhatikannya. Adapun penghargaan (*recognition*) terjadi apabila seorang karyawan telah mencapai suatu prestasi, dan para atasannya menghargai prestasi tersebut dengan satu atau lain cara. Jadi, andaikata prestasi dan penghargaan dianggap sebagai motivator terkuat dalam situasi-situasi kerja, maka salah satu cara efektif adalah menyediakan lebih banyak kesempatan pada setiap pekerjaan untuk timbulnya prestasi, demikian rupa, hingga para manajer dan para supervisor dapat melihat adanya prestasi demikian. Dengan demikian salah satu bentuk penghargaan atas prestasi ini dapat dilakukan dengan mengikut sertakan pegawai pada diklat struktural maupun diklat fungsional.

6. Tantangan dalam diri terhadap pekerjaan

Menurut Siagian (2007:165-166) menyatakan bahwa salah satu paradigma baru administrasi adalah aparatur yang tanggap. Paradigma ini berarti perlunya birokrasi pemerintahan

yang berorientasi pada hasil serta memiliki kemampuan yang tinggi untuk memecahkan berbagai permasalahan. Aparatur yang antisipatif dan proaktif adalah yang mampu mengenali sifat, jenis dan bentuk perubahan yang terjadi dan mengantisipasinya secara dini. Artinya tidak menunggu sampai terjadi sesuatu baru memberikan reaksi yang dianggapnya perlu. Bersikap proaktif tidak hanya berarti mampu mendeteksi gejala-gejala perubahan yang timbul. Bukan juga hanya berarti mampu menampung akibat perubahan tersebut. Yang lebih penting mendasar adalah kemampuan mempengaruhi arah perubahan sehingga mendukung terpeliharanya kepentingan nasional.

7. Pendapatan/gaji yang tinggi

Dalam Winardi (1995:181), bahwa menurut Herzberg “uang atau gaji memang merupakan hal penting, tetapi memberi pekerja lebih banyak uang atau gaji, hanya berarti ditiadakannya faktor yang tidak memuaskan”. Hal itu berarti bahwa kita harus terus menerus memberikan uang atau gaji yang senantiasa bertambah jumlahnya. Pada saat tertentu, pekerja akan menganggap hal tersebut sebagai hal yang menjadi hak mereka.

8. Hubungan baik dengan atasan

Winardi (1995:170-171), bahwa suatu organisasi merupakan suatu kelompok orang-orang yang terkait dalam suatu hubungan formal, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Adapun hubungan tersebut berupa hubungan otoritas dan tanggung jawab antara para atasan dan pihak bawahan. Tanpa otoritas, tidak mungkin organisasi-organisasi dapat berlangsung. Otoritas di dalam suatu organisasi bisnis dapat kita definisi sebagai : "hak untuk memutuskan, bertindak, dan memerintahkan pihak lain untuk bertindak (atau tidak bertindak) dalam hal mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kekuasaan untuk menerapkan penghargaan dan hukuman terimplikasi dalam hal pelaksanaan otoritas, dan keputusan-keputusan serta tindakan setiap manajer sudah tentu harus dilaksanakan dalam batas-batas otoritas atau kekuasaan yang diberikan.

Otoritas (kekuasaan) berlandaskan suatu posisi tertentu, dan pihak yang memegang posisi tersebut mendapatkan otoritas tersebut dan tanggung jawab yang berkaitan dengannya. Tanggung jawab berarti kewajiban sang bawahan kepada sang atasan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara memuaskan. Tetapi, pihak atasan harus melaksanakan pendelegasian kepada bawahannya dan kepadanya harus diberikan sejumlah otoritas

(wewenang) agar pihak bawahan tadi dapat mengambil keputusan-keputusan dan melaksanakan tindakan-tindakan dalam rangka memenuhi tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Proses pendelegasian diperlukan mengingat bahwa ruang lingkup setiap manajer adalah terbatas. Akan tetapi, seorang manajer tidak boleh mendelegasikan seluruh otoritas yang ada padanya. Hal tersebut akan berarti bahwa seluruh pekerjaan diserahkan kepada pihak bawahannya.

Perhatikan selanjutnya prinsip berikut : "... Sekalipun para atasan mendelegasi otoritas kepada para bawahan mereka, dan para bawahan bertanggung jawab pula kepada atasan mereka, para manajer senantiasa harus bertanggung jawab pula pada atasan mereka terhadap tindakan-tindakan mereka dan tindakan-tindakan pihak bawahan mereka".

9. Kondisi tempat kerja yang nyaman

Menurut Sastrohadiwiryono (2001:25) menyatakan bahwa bentuk penciptaan kondisi tempat kerja yang kondusif dalam menjamin setiap pegawai untuk bekerja dengan aman dan tenang. Wujud tersebut adalah terciptanya keharmonisan kerja antar pegawai, pemanfaatan dan penggunaan alat dan perlengkapan kerja serta nuansa kerja yang kondusif.

10. Hubungan baik dengan teman kolega

Menurut Prajudi (2003:87) menyatakan bahwa salah satu prinsip administrasi bagi suatu organisasi yang dikemukakan oleh Fayol yaitu *L'union du personel*, yang diartikan sebagai di antara personel harus selalu ada kerukunan atau solidaritas kerja, semangat kerjasama, jiwa kooperatif, semangat belajar bersama, sehingga tidak menimbulkan persaingan antar pegawai yang tidak sehat atau iklim iri mengiri.

Menurut Hamdani (2000:188) menyatakan bahwa salah satu unsur dari motivasi untuk memenuhi kebutuhan kondisi tempat kerja yang sesuai terwujud apabila keharmonisan kerja antar pegawai merupakan prasyarat yang perlu ditunjukkan kepada setiap pegawai agar mudah beradaptasi dan berkreasi dalam mengembangkan aktivitas kerjanya.

11. Keamanan dalam pekerjaan

Menurut Hamdani (2000:188) menyatakan bahwa untuk mencapai adanya kondisi tempat kerja yang tepat bagi setiap pegawai agar senang dan betah bekerja, maka perlu ada jaminan rasa aman dan keselamatan sebagai bentuk motivasi yang harus diberikan kepada pegawai secara kolektif.

Dalam Mathis dan Jackson (2006: 487) bahwa karyawan saat ini mengharapkan perusahaan agar memberikan lingkungan kerja yang aman, terjamin dan sehat. Akan tetapi,

banyak pemberi kerja menganggap kecelakaan dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai hasil kerja yang tidak diinginkan yang tidak dapat dihindari. Di sebagian negara maju, digunakan konsep pencegahan dan pengendalian untuk memperkecil atau meniadakan risiko di tempat kerja.

12. Perlakuan hukuman secara adil

Menurut Prajudi (2003:85) menyatakan bahwa salah satu prinsip administrasi bagi suatu organisasi yang dikemukakan oleh Fayol yaitu *L'equite* menurut prinsip ini harus ada keadilan manusia –kewajaran bukan keadilan menurut hakim pengadilan yang bersifat yuridis. Menurut Fayol, setiap pegawai minta diperlakukan secara arif, penuh pengertian, secara wajar, dan diberi apa yang menjadi haknya dan dituntut darinya apa yang menjadi kewajibannya.

Dalam Mathis dan Jackson (2006: 514) bahwa Disiplin dapat dihubungkan secara positif dengan kinerja , yang mengejutkan orang-orang yang merasa bahwa disiplin hanya dapat mengganggu perilaku. Keadilan distributive dan procedural menyarankan bahwa apabila seorang manajer menoleransi perilaku yang tidak dapat diterima , kelompok tersebut mungkin merasa tersinggung akan ketidakadilan tersebut.

Menurut Hasibuan (2008:194) Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hasibuan (2008:126) besarnya kompensasi harus ditetapkan dengan berpedoman kepada keadilan.

B. Organisasi Pemerintahan

Menurut Robbin (1996:4) organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi itu ada untuk mencapai sesuatu. "Sesuatu" ini adalah tujuan, dan tujuan tersebut biasanya tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau jika mungkin hal tersebut dicapai secara lebih efisien melalui usaha kelompok tidak perlu semua anggota mendukung tujuan organisasi secara penuh, namun definisi kita menyatakan adanya kesepakatan umum mengenai misi organisasi. Selanjutnya Robin memandang organisasi sebagai suatu

sistem yang lengkap terdiri dari interaksi dari empat variabel utama, yaitu :

1. *Task* atau tugas yang meliputi unsur keluaran (*out put*) produksi atau tujuan dari organisasi.
2. Struktur, yaitu kaitannya dengan badan organisasi, kebijaksanaan ketentuan perundang-undangan dan lain-lain yang sejenis.
3. *People* atau orang-orang yang berada pada organisasi tersebut.
4. Teknologi/peralatan teknis yang digunakan oleh suatu organisasi untuk menghasilkan produknya baik berupa barang ataupun jasa.

Antara keempat variabel di atas saling berhubungan, dimana segi struktur merupakan sarana yang bagus untuk memulai langkah penyelesaian bagi tugas-tugas yang diprogramkan, sedangkan segi manusia merupakan sarana yang baik untuk mengawali langkah yang tidak bisa diprogramkan. Untuk memprogramkan hal-hal yang sampai sekarang belum bisa diprogramkan, teknologi akan membantu memerinci dan melaksanakan segala sesuatu yang yang sebelumnya pernah dilakukan dengan cara pertimbangan semata-mata atau dengan cara memeras tenaga dan pikiran. Apa yang tidak terprogramkan kemarin menjadi hal yang bisa diprogramkan pada saat ini, dan apa yang kita pecahkan dengan pertimbangan pada minggu lalu dapat kita pecahkan dengan cara dengan pertimbangan cara yang lebih sistematis pada minggu ini jika tugas-tugas dapat diprogramkan maka gunakan struktur lebih dahulu, jika tugas-tugas

tidak dapat diprogramkan maka gunakan segi manusianya terlebih dahulu.

Dari segi prosesnya organisasi dapat dirumuskan sebagai “proses menggabungkan kerja individu atau kelompok yang harus dilaksanakan dengan kemampuan yang sesuai untuk keputusan akhirnya, dengan demikian tugas tersebut terlaksana menghasilkan terobosan terbaik untuk aplikasi efisien, sistimatis, positif dan koordinatif ”.. Organisasi yang dimaksudkan disini adalah organisasi dalam arti struktur yaitu yang terdiri dari satuan-satuan organisasi beserta segenap pejabat, kekuasaan, tugasnya, dan hubungan satu sama lain dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk meningkatkan kemampuan, kemandirian dan kreativitas daerah disamping perlunya dukungan kualitas aparatur yang memadai, maka dari dimensi organisasi juga harus memadai. Hal tersebut sejalan dengan aspek-aspek yang mempengaruhi aparatur pemerintah daerah disamping aspek kepegawaian juga ada aspek kelembagaan. Kelembagaan di sini adalah kelembagaan pemerintah daerah otonom yang melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, dimana merupakan susunan yang terdiri dari satuan-satuan organisasi beserta segenap pejabat, kekuasaan, tugas, dan hubungan-hubungan satu sama lain dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

Organisasi dapat didefinisikan dalam berbagai rumusan, akan tetapi secara prinsip, unsur-unsur yang menyertai pengertian organisasi dapat dirinci ke dalam lima unsur yaitu: (1) Adanya sekelompok orang yang mempunyai (2) Tujuan bersama, yang hanya dapat diselenggarakan dengan, (3) Kerjasama atau usaha bersama antara anggota-anggota kelompok itu supaya kerjasama berjalan dengan baik dan teratur maka diadakan (4) Pembagian kerja, di bawah (5) Suatu pimpinan.

Secara struktural terdapat dua masalah utama dalam organisasi atau struktur pemerintahan, yaitu :

1. Struktur disusun secara hierarkis, struktur yang lebih rendah tunduk pada struktur yang lebih tinggi. Hal ini berarti struktur pemerintahan yang lebih rendah harus mendapatkan persetujuan dari struktur pemerintahan di atasnya untuk membuat keputusan-keputusan yang penting. Pemerintah kecamatan dapat bertindak apabila telah mendapatkan persetujuan dari pemerintah kabupaten.
2. Setiap struktur pemerintahan diberi hak untuk berhubungan langsung dengan struktur pemerintah di atasnya tanpa melalui persetujuan lebih dahulu.

Menurut Istianto (2009:66), dalam penataan organisasi pemerintahan daerah, terdapat 5 (lima) variabel penting yang harus dipertimbangkan dalam penyusunan organisasi perangkat daerah,

yaitu : 1) Kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah, 2) Karakteristik kebutuhan dan potensi daerah, 3) Kemampuan keuangan daerah, 4) Ketersediaan sumber daya aparatur dan, 5) Pengembangan pola kerjasama antar daerah dan atau dengan pihak ketiga.

Menurut Gie (2003:4), bahwa berbagai permasalahan di bidang kelembagaan dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) hal, yaitu : 1) masalah kondisi struktur birokrasi yang tumpang tindih, 2) Adanya ketidakjelasan fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan pemerintah dengan yang harus dilaksanakan masyarakat, dan c) Belum adanya proses politik yang transparan dalam perumusan dan penetapan kebijakan publik.

Menurut Kuhn (Wasistiono, 2003:35), ada enam asumsi tentang organisasi pemerintah, yaitu : 1) Pemerintah adalah organisasi formal yang kompleks, 2) Pemerintah melingkupi seluruh masyarakat, 3) Pemerintah secara potensial mempunyai ruang lingkup yang tidak terbatas dalam menentukan perihal keputusan dan pengaruh yang ditimbulkannya, 4) Afiliasi keanggotaan oleh individu (warga negara) diakui secara otomatis melalui kelahiran dan diakhiri dengan kematian, 5) Pemerintah menjalankan monopoli di dalam penggunaan kekuasaan atau delegasi di atasnya, 6) Terdapat banyak pendukung pemerintah yang mempunyai tujuan bertentangan sehingga harus dipenuhi oleh kegiatan pemerintah dan memenuhi setiap kepentingan

yang berbeda dengan cara pemecahan yang berbeda, apabila berbagai konflik tidak dapat diatasi melalui komunikasi dan transaksi.

Pada umumnya kegiatan dari organisasi pemerintahan dapat dilakukan dengan aliran dan fungsi organisasi. Peran para pelaku manajemen (aparatur) adalah menjalankan kesepakatan di antara mereka dalam rangka mencapai tujuan tertentu (administrasi), kesepakatan tersebut kemudian dibentuk lembaga atau wadah (organisasi). Agar lembaga tersebut kemudian berjalan efektif dan efisien maka dibuat prosedur atau cara-cara pengelolaan. Organisasi pemerintahan pada hakikatnya lebih kompleks disbanding dengan organisasi bisnis, tidak hanya ruang lingkup yang sangat luas yaitu negara, tetapi juga beban kerja yang meliputi seluruh urusan kehidupan masyarakatnya, sehingga menyebabkan desain struktur organisasi yang menjadi ciri khas organisasi pemerintahan adalah lini dan staf. Organisasi pemerintahan cenderung memiliki hierarki yang panjang, kelemahan desain struktur organisasi pemerintahan adalah dalam pembuatan keputusan administratif memerlukan waktu yang lama. Proses kegiatan semacam itu sering tumbuh berbagai macam spekulasi yang bersifat birokratisme.

Ditinjau dari aspek kelembagaan, sebagian fungsi-fungsi pemerintah daerah dilembagakan dalam bentuk dinas-dinas sebagai unit-unit pelaksana. Namun belum ada kriteria yang jelas yang dapat

digunakan sebagai pedoman untuk melembagakan suatu fungsi ke dalam dinas di luar aspek legalitas. Akibatnya, tidak ada keseragaman mengenai jenis dan jumlah dinas yang ada antar daerah walaupun kemungkinan daerah-daerah tersebut memiliki karakter yang relatif sama. Di samping itu, terjadi kecenderungan pemekaran kelembagaan dengan alasan peningkatan pelayanan masyarakat. Namun, opini masyarakat yang berkembang bahwa struktur bukan lagi merupakan akomodasi fungsi, tetapi lebih merupakan akomodasi terhadap birokrat. Pengembangan struktur pemerintahan daerah akan menguntungkan bagi birokrat karena akan mengakomodir kepentingan pejabat untuk menduduki suatu jabatan baru hasil dari pengembangan struktur tersebut. Struktur kelembagaan yang bertingkat-tingkat telah akan memperpanjang rantai birokrasi sehingga memperlambat pelayanan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini menggambarkan bahwa secara garis besar etos kerja dimana yang menyebabkan seorang PNS bekerja baik di kantornya adalah faktor Motivator (internal) yang ada dalam diri dan faktor Hyginie (eksternal) yang ada pada lingkungan

kerja yang diambil berdasarkan Teori Dua Faktor dari Herzberg. Adapun teori Herzberg ini juga telah digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jreisat pada tahun 1989 yaitu Rangka Faktor Berpengaruh terhadap Budaya Kerja / yang menyebabkan Manager Arab dan Manager Amerika bekerja baik, sebagaimana dalam Bab II halaman 47 dan 48 dalam penelitian ini. Aspek yang disampaikan disini adalah perbedaan posisi elemen kedua faktor. Kelihatan bahwa ada enam indikator yang merupakan bagian dari faktor internal dan enam lainnya termasuk faktor indikator dari faktor eksternal. Kerangka pikir pada penelitian ini tertuang dalam gambar sebagai berikut :

Gambar I
Kerangka Pikir Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg



