

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi salah satu tantangan bangsa Indonesia. SDM yang dibutuhkan adalah individu yang mampu dan sanggup berkompetisi di berbagai bidang, baik pendidikan, pemerintahan, maupun layanan dan jasa profesional. Tantangan yang muncul bukan hanya pada taraf untuk mampu berkompetisi, melainkan bagaimana SDM mampu memenangkan kompetisi itu. Suatu kompetisi tentu saja akan dimenangkan oleh individu yang unggul dan yang memiliki etos kerja tinggi.

Dalam hal ini peran aparatur pemerintahan yaitu pegawai kecamatan perlu memiliki etos kerja tinggi dalam pekerjaannya, mewujudkan tercapainya tujuan kerja kecamatan serta membantu jalannya roda pemerintahan yang memiliki tugas cukup berat dalam hal pemberian layanan publik yang memuaskan masyarakat. Etos kerja yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari karakter dan perilaku individu tersebut dalam bekerja seperti datang dan pulang kerja sesuai jam kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jujur, dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

Semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya akan berdampak pada pelayanan yang diberikan, adanya budaya positif yang timbul dari sikap

pegawai menjadi salah satu bagian dari Etos kerja. Etos kerja sendiri merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja mempunyai dasar dan nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Etos kerja tidak hanya dibutuhkan untuk seorang wirausaha saja tetapi etos kerja juga dibutuhkan oleh seorang pegawai yang menjalankan tugas dibidang pemerintahan. Oleh karena itu seseorang harus memiliki etos kerja yang baik guna memperoleh hasil kerja yang baik. Dengan etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya akan menjadikan pegawai tersebut mampu mengembangkan dan menjadikan perusahaannya lebih berhasil. Tatanan budaya yang melekat pada suatu lembaga merupakan bagian dari etos kerja yang perlu di kelola dengan baik, apabila kehendak dan kesadaran diri yang kurang maka hal tersebut akan sangat disayangkan karna dapat merusak citra atau budaya yang di bangun lembaga. Kenyamanan dari masyarakat yang berkunjung adalah nilai tambah yang harus diperhatikan terlebih pada lembaga yang berfokus untuk memberikan pelayanan seperti lembaga pemerintahan. Sebagai seorang pegawai pemerintahan yang bertugas memimpin, dan memberikan arahan kepada masyarakat sudah sepatutnya menjadi contoh yang baik dalam bekerja melayani masyarakat, memberikan tanggapan atas permasalahan masyarakat, disiplin dalam bekerja, menghargai waktu dan keprofesionalannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Karena pada hakikatnya kemungkinan besar dari etos kerja yang baik maupun buruk

dapat dipengaruhi oleh karakter dan juga perilaku dari sumber daya manusia pada suatu lembaga. Pentingnya menerapkan karakter personal ataupun tim dengan baik dan juga diiringi oleh karakter dan perilaku yang baik akan meningkatkan kualitas etos kerja pada suatu lembaga pemerintahan.

Karakter merupakan sikap dan tingkah laku manusia yang terwujud dalam tindakan, ucapan maupun pikiran dan menjadi ciri khas pembeda masing-masing individu, seorang pemimpin yang bijak khususnya dalam dunia pemerintahan akan memilih atau melatih karakter yang baik pada seorang pegawai atau karyawan tersebut dengan tujuan agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, hal ini menjadi acuan sebagai kenyamanan dari masyarakat.

Selain itu perilaku yang beriringan dengan karakter sama besarnya akan berdampak pada etos kerja suatu organisasi, dalam dunia pemerintahan sendiri pentingnya perilaku yang harus di perhatikan agar dapat memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan keinginan serta kenyamanan dari masyarakat. Perilaku merupakan respon/reaksi individu atau seseorang terhadap lingkungan yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Seseorang dapat merespon secara aktif maupun pasif, hal tersebut terjadi dalam diri manusia yang dapat diamati secara langsung dan tidak langsung. Perilaku yang cekatan dalam merespon serta baik dalam bertindak pada suatu individu dapat mencerminkan seberapa berkualitasnya suatu pelayanan pada suatu organisasi tersebut.

Kantor Kecamatan Pugung, memiliki 26 pegawai pemerintah dengan setiap pegawai yang ada di dalamnya mempunyai nilai etos kerja yang berbeda-beda kemungkinan hal tersebut didasari dengan adanya karakter dan juga perilaku dari masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti di kantor Kecamatan Pugung dan wawancara kepada masyarakat, sebanyak 10 responden menghasilkan jawaban masyarakat berupa adanya semangat kerja yang kurang dari beberapa pegawai yang terkesan kurang peduli dan kurang memberi arahan yang baik kepada masyarakat, pegawai yang kurang disiplin, mengerjakan pekerjaan yang kurang cekatan sehingga dapat terlihat etos kerja pada kantor kecamatan pugung yang kurang baik dalam memberi pelayanan kepada masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana karakter SDM dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pugung ?
2. Bagaimana perilaku SDM dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pugung ?
3. Bagaimana karakter dan perilaku SDM dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pugung ?

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Karakter dan Perilaku SDM Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pugung Tahun 2020”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membatasi penelitian agar tidak menyimpang dari permasalahan, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karakter, perilaku dan etos kerja pegawai.
2. Subjek penelitian dari penelitian ini adalah pegawai di kantor Kecamatan Pugung.
3. Lokasi penelitian ini adalah kantor Kecamatan Pugung, Kabupaten Tanggamus.
4. Waktu penelitian tahun 2021.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana karakter SDM dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pugung.
- b. Untuk mengetahui bagaimana perilaku SDM dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pugung.
- c. Untuk mengetahui bagaimana karakter dan perilaku SDM dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pugung.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu : secara teoritis dan secara praktis.

a. Manfaat secara teoritis

Dengan mengetahui karakter dan perilaku pegawai serta etos kerja pegawai di kantor Kecamatan Pugung dapat meningkatkan kualitas karakter, perilaku serta etos kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini penulis berharap dapat mendedikasikan hasil penelitian bagi kemajuan dan peningkatan kualitas karakter dan perilaku pegawai yang ada di kantor Kecamatan Pugung, sehingga dapat meningkatkan etos kerja yang lebih baik.