

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kajian administrasi publik, kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang utama untuk menunjang sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Adapun kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja dari para pegawai di suatu instansi atau perusahaan.

Oleh karena itu kinerja dari seorang pegawai sangatlah penting bagi sebuah instansi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuannya. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang di isi oleh individu – individu atau sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan segala bentuk tugas yang di embannya. Kualitas yang baik harus dimiliki oleh sumberdaya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang utama untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi baik organisasi pemerintahan atau organisasi swasta. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dari sumberdaya – sumberdaya lainnya yang menunjang dalam pencapaian sebuah tujuan dari organisasi. Peningkatan kinerja sumber daya manusia bisa melalui berbagai macam pendekatan, baik melalui pendekatan psikologi, pendekatan budaya maupun pendekatan agama. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja yang baik dari seorang individu adalah dirinya sendiri. Bagaimana ia mempunyai semangat kerja yang tinggi yang mempengaruhi kinerjanya di dalam perusahaan atau instansi pemerintah.

Kemudian kerja yang baik tersebut di ejawantakan dalam sebuah kegiatan yang sangat bermanfaat baik untuk dirinya maupun untuk instansi atau perusahaan dimana ia bekerja. Islam memandang kerja sebagai salah satu cara untuk mendekati diri kepada Allah SWT. Hal tersebut tertuang dalam hadist Nabi SAW.berikut:

“Dari Annas ra berkata: Rosullah saw bersabda, tidak baik orang yang meninggalkan dunia demi kepentingan akhirat saja, atau meninggalkan akhirat demi kepentingan dunia saja, tetapi harus memperoleh kedua – duanya. Karena kehidupan dunia mengantarkan kamu menuju akhirat. Oleh karena itu, jangan sekali kali menjadi beban orang lain”. (HR. Ibnu Asakir)

Dari hadist di atas kita dapat menyimpulkan bahwasanya berkerja adalah sebuah fitrah dan kewajiban dari setiap manusia yang harus dikerjakan kemudian bekerja dengan sebaik baiknya juga merupakan salah satu prasyarat manusia untuk terhindar dari kerugian yang besar yang dalam Al-Quran di sebut dengan Amilushalihat dan bekerja juga di samakan dengan jihad fi sabilillah.

Oleh karena itu, setiap individu harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaanya. Kerena jikalau individu tersebut memiliki kinerja yang baik, maka segala bentuk kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat akan di dapatnya. Seorang individu yang bekerja dengan baik dia tidak hanya memikirkan dirinya sendiri, tetapi memikirkan pula bagaimana tempat dia bekerja dapat menjadi lebih baik dari

sebelumnya dengan kata lain dia mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap pekerjaan yang di embannya.

Kantor kecamatan Rancaekek merupakan salah satu instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan dan merupakan sebuah lembaga non *provite*. Sebagai sebuah instansi, maka setiap pegawai yang bekerja di dalamnya harus mempunyai kinerja yang baik agar semua kegiatan – kegiatan instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Namun, instansi tersebut dalam setiap kegiatannya pasti terdapat berbagai macam masalah. Masalah masalah tersebut dapat timbul baik dari dalam (internal) atau luar (eksternal) instansi tersebut.

Setelah peneliti melakukan pra penelitian atau penelitian awal dikecamatan Rancaekek tersebut, peneliti menemukan data sebagai berikut:

Tabel 1.1:

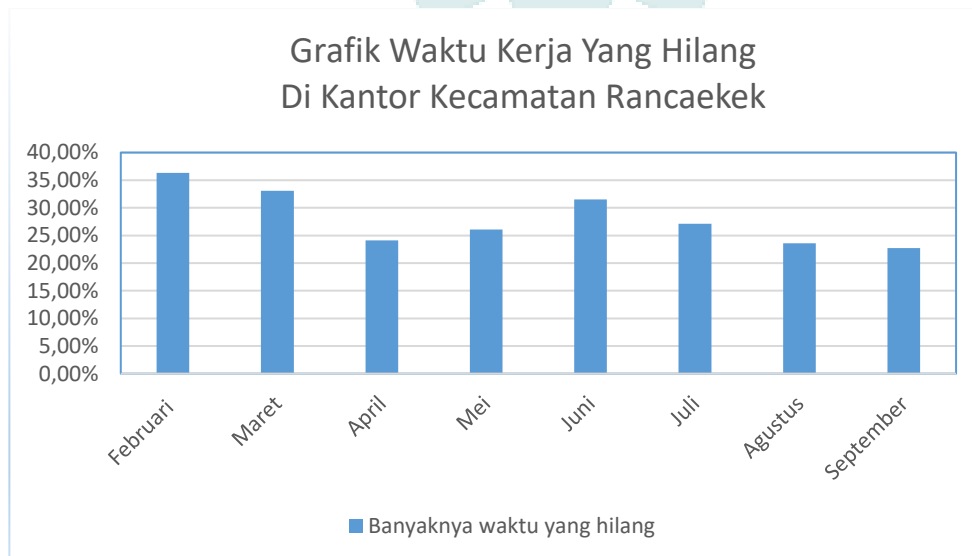
Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Rancaekek

No	Bulan	Tidak Hadir	Hadir		Jumlah
			Pulang Cepat	Telat Datang	
1	Februari	12,5%	1,2%	22,6%	36,3%
2	Maret	7,2%	4,2%	21,7%	33,1%
3	April	7,8%	3,7%	12,6%	24,1%
4	Mei	0%	11%	15,1%	26,1%

5	Juni	6%	5,5%	20%	31,5%
6	Juli	7,8%	4,8%	14,5%	27,1%
7	Agustus	5,9%	2,7%	15%	23,6%
8	September	7,3%	3,4%	12%	22,7%
Rata – rata					28,1 %

Sumber : Absensi Finger Print Kantor Kecamatan Rancaekek bulan februari sampai September 2017

Dari tabel 1.1. di atas, dapat kita lihat fluktuasi naik dan turunnya tingkat waktu yang hilang atau waktu yang tidak efektif dari para pegawai di kantor pemerintahan kecamatan Rancaekek kab. Bandung. Adapun naik turunnya waktu yang hilang tersebut dapat di lihat dari grafik berikut ini:



Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai kecamatan rancaekek tersebut rendah, karena tingkat persentasi waktu yang hilang dalam bekerja terbilang masih tinggi yakni dalam kisaran rata – rata 28,1%. Hal tersebut terjadi karena salah satu indikator dari kinerja pegawai yakni penggunaan waktu dalam bekerja oleh para pegawai masih kurang optimal, dimana ditunjukan masih tingginya waktu bekerja yang hilang. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwasannya kinerja pegawai di kantor kecamatan Rancaekek masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga oleh etos atau etika kerja dari Pegawai kecamatan Rancaekek yang masih kurang baik. Yang mana rendahnya etos kerja tersebut terlihat dari :

Sikap menghargai waktu dari pegawai itu rendah di tunjukan dengan masih tingginya persentasi waktu kerja yang hilang dari para pegawai. Sikap menghargai waktu ini merupakan hal yang sangat penting karena jikalau pegawai memiliki sikap yang sangat menghargai waktu maka pegawai tersebut secara tidak langsung menghargai terhadap apa yang menjadi kewajibanya sebagai seorang pegawai. Begitupun sebaliknya, apabila sikap menghargai waktu dari pegawai itu rendah maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kewajiban terhadap pekerjaannya yang rendah pula.

Dari tabel 1.1. tersebut juga terlihat bahwa tanggung jawab dari para pekerja rendah, rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai juga dapat tercermin dari sejauhmana pegawai tersebut hadir di tempat kerjanya. Kehadiran dari seorang pegawai menjadi salah satu bahwa ia memiliki tanggung jawab yang besar terhadap

pekerjaanya. Tetapi data di atas menyebutkan bahwasannya kehadiran dari para pegawai kecamatan Rancaekek yang tidak mencapai 100%, hal demikian menunjukkan bahwasannya tanggung jawab dari pegawai tersebut rendah.

Kemudian tabel 1.1 tersebut juga menunjukkan bahwasannya semangat dan disiplin kerja dari para pegawai rendah. Sudah barang tentu, kehadiran merupakan hal yang sangat pasti menunjukkan seberapa besar seorang pegawai memiliki tingkat kedisiplinan dan semangat kerja dalam sebuah instansi.

Kemudian selain dari data tersebut juga, etos kerja pegawai tersebut dikatakan rendah di tujukan dengan hasil obsevasi yang di lakukan oleh peneliti di kantor kecamatan rancaekek tersebut, yang mana peneliti menemukan pegawai kecamatan yang keluar kantor jikalau pimpinan sedang tidak masuk atau ada tugas di luar kantor kecamatan rancaekek. Kemudian ada juga pegawai yang melayani masyarakat namun pegawai tersebut merokok, padahal ada aturan yang jelas bahwasannya di tempat - tempat umum apalagi tempat pelayanan masyarakat itu dilarang untuk merokok. Oleh sebab itu etos kerja pegawai dikatakan rendah, karena keluar kantor dikala pemimpin tidak ada ditempat kerja mengidentifikasikan bahwa pegawai akan bekerja dengan sungguh – sungguh apabila terlihat atau ada pimpinan di kantor, hal tersebut mencerminkan prilaku yang tidak ikhlas dalam bekerja. Karena ikhlas dalam bekerja merupakan salah satu dimensi dalam variabel etos kerja maka tindakan pegawai tersebut menunjukkan bahwa etos kerja pegawai yang rendah.

Di lihat dari masalah masalah yang ada diatas, maka kinerja pegawai di Kecamatan Rancaekek tersebut rendah dikarenakan etos kerja yang ditampilkan oleh para pegawai di kantor tersebut juga rendah.

Maka dengan adanya hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang peneliti kemukakan di atas, maka identifikasi dari berbagai permasalahan yang ada di kecamatan rancaekek adalah sebagai berikut:

1. Waktu yang digunakan oleh para pegawai tidak maksimal.
2. Sikap menghargai waktu dari pegawai masih rendah.
3. Dari data tersebut juga terlihat bahwa tanggung jawab dari para pekerja rendah.
4. Kemudian data tersebut juga menunjukkan bahwasannya semangat dan disiplin dari para pegawai rendah.

1.3. Rumusan Masalah

Telah peneliti singgung dalam latar belakang permasalahan diatas, bahwasanya jikalau seorang pegawai memiliki etos kerja yang tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut akan tinggi pula yang beimplikasi pada kesuksesan organisasi dalam

mencapai tujuannya. Namun sebaliknya, jikalau etos kerja dari pegawai itu rendah maka kinerja pegawainya pun akan rendah pula dan mengakibatkan atau berimplikasi pada pencapaian tujuan dari sebuah organisasi akan terhambat.

Kecamatan Rancaekek merupakan salah satu organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki pegawai dengan kinerja yang rendah karena etos kerja yang di tampilkan oleh para pegawai tersebut rendah pula. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Rancaekek kabupaten Bandung?

1.4. Tujuan Penelitian

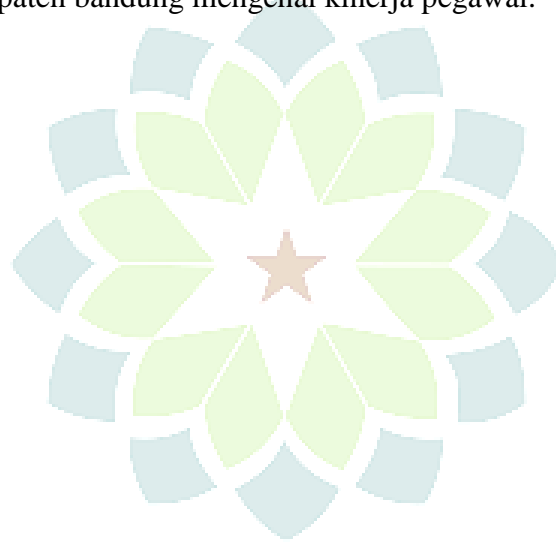
Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.

1.5. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian yang peneliti lakukan ini, yaitu:

1. Manfaat praktis, bahwa penelitian ini dilakukan adalah untuk mendapatkan dan menginterpretasikan data agar memperoleh informasi yang dibutuhkan mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Rancaekek kabupaten Bandung.
2. Manfaat Teoretis, dengan adanya penelitian, diharapkan mampu

- a) Menyumbangkan konsep teoretis dalam membangun etos kerja yang baik sehingga kinerja pegawai pun akan baik pula.
- b) Menjadi bahan acuan bagi penelitian – penelitian selanjutnya.
- c) Diharapkan juga mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di instansi pemerintahan khususnya di kantor kecamatan Rancaekek kabupaten bandung mengenai kinerja pegawai.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG