

ETOS KERJA PEGAWAI KELURAHAN SINDANGGRASA KECAMATAN CIAMIS KABUPATEN CIAMIS

Rangga Nugraha Muharamsyah¹, Sahadi²

Universitas Galuh Ciamis

E-mail : rangganugraha2341@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya etos kerja pegawai Kelurahan Sindanggrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Diantaranya masih ada pegawai yang sering datang terlambat sampai di kantor, pegawai banyak mengobrol ketika bekerja dan tidak fokus pada pekerjaannya, selanjutnya dalam beberapa pegawai sering keluar untuk keperluan pribadi tanpa memberikan alasan yang jelas. Hal ini yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian mengenai Etos Kerja Pegawai Kelurahan Sindanggrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Adapun rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana etos kerja pegawai Kelurahan Sindanggrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis? Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan dengan observasi dan wawancara. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yaitu Lurah, Sekretaris Lurah, Jabatan Fungsional, dan 2 orang masyarakat. Hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa etos kerja pegawai Kelurahan Sindanggrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis belum berjalan dengan optimal. Hal itu terlihat dari pegawai belum memiliki semangat kerja yang tinggi, belum adanya kesadaran dari pegawai untuk bekerja dengan baik, pegawai belum profesional dalam melakukan pekerjaan. Hambatan-hambatan yang dihadapi yaitu pegawai di Kelurahan masih belum terlalu bersemangat dalam bekerja, pegawai kurang fokus dalam bekerja, kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai, pegawai seringkali multitasking dalam bekerja. Upaya-upaya yang dilakukan yaitu membuat peraturan yang tegas dan mudah dimengerti, menjalin komunikasi yang baik, memberikan apresiasi kepada pegawai yang sudah sesuai dengan peraturan, menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi pegawai.

Kata Kunci : *Etos kerja, Pegawai Kelurahan*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan yang semakin ketat untuk mendapatkan pekerjaan mengharuskan setiap orang memperoleh kemampuan dan keterampilan tertentu. Untuk

menghadapi tantangan ini, seseorang harus bekerja dengan kejujuran, dedikasi, dan kerja keras. Etos kerja sekali lagi menjadi topik hangat.

Korupsi, asal usul pekerjaan, kekacauan, dan situasi negatif lainnya

sudah lama menjangkiti Indonesia. Bandingkan dengan keadaan di Jepang, di mana nilai kerja dan kualitasnya merupakan nilai penting yang berakar pada spiritualitas keagamaan. Beberapa kalangan beranggapan bahwa jam karet tersebut merupakan penyebab Indonesia tidak mencapai kemajuan yang pesat, walaupun mereka mengakui bahwa potensi negeri ini tidak kalah dari potensi negara lain.

Menurut Darodjat (2015), kata "etos kerja" secara etimologis berasal dari kata Yunani "ethos", yang berarti "sikap", "kepribadian", "karakter", atau "sifat". Ini juga berarti "kehendak", "kesopanan", dan "kebiasaan".

Keyakinan yang menuntut seseorang, kelompok, atau institusi disebut etos. The American Heritage Dictionary of the English Language mendefinisikan etos dalam dua cara. Yang pertama adalah watak, karakter, atau sikap unik seseorang, budaya, atau kelompok yang membedakannya dari yang lain; yang kedua adalah nilai atau jiwa yang mendasarinya, atau adat istiadat. Kemudian yang kedua adalah prinsip utama atau kontrol dalam gaya, gerakan, karya seni, atau bentuk ekspresi lainnya.

Disiplin, moral, dan produktivitas menderita akibat kurangnya etos kerja. Karena etos kerja merupakan masalah multifaset yang mencakup berbagai aspek ekonomi, sosial, dan budaya, hal ini jelas tidak sejalan dengan upaya peningkatan ekonomi dan sumber daya manusia. Motivasi yang berasal dari sikap fundamental seseorang terhadap

pekerjaan inilah yang membentuk etos kerjanya. Sesuai dengan sifat sosial kita, etos kerja yang dinamis selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Pada Pasal 23 huruf (a) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa: Pegawai ASN wajib setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah. Loyalitas dan kepatuhan secara umum mengacu pada tekad dan kemampuan pegawai negeri untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Aparatur pemerintah sebagai alat negara, pekerja masyarakat harus setia dan berbakti kepada Pancasila, sebagai pandangan dan falsafah negara, kepada UUD 1945, kepada Negara dan Pemerintah. Seorang Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mendalami dan memahami Pancasila, UUD 1945, Hukum Negara, dan Politik Pemerintahan untuk menunjukkan kesetiaan dan ketaatan.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah wajib dilaksanakan oleh pemerintah kota atau kabupaten di seluruh Indonesia. Tujuan dari kebijakan pemerintah pusat adalah untuk mengefektifkan partisipasi dalam pembangunan daerah dari atas ke

bawah. Untuk dapat melaksanakan pembangunan di wilayahnya, kota atau kawasan kota harus mampu menggali dan mengembangkan potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Penghasilan pegawai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, kemampuan pegawai tidak memadai untuk tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, dan kurangnya saran pelayanan publik yang memadai memperlambat pelayanan. Selain itu, kurangnya etos kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) terhadap tugas dan kewajiban terkait tingkat pelayanan.

Pola pikir yang menjunjung tinggi kerja keras dan keikhlasan diperlukan untuk meningkatkan etos kerja ini. Akibatnya, kita perlu menemukan dorongan yang tepat untuk menginspirasi orang-orang kita dan mengubah pola pikir mereka. Faktor motivasi dan nilai sikap yang baik, menurut Anoraga (1992:23): Yang dimaksud dengan “motivasi intrinsik” adalah motivasi yang berasal dari dalam diri bukan dari luar individu.

Kantor Kelurahan Sindangrasa sebagai salah satu kantor Kelurahan di Kabupaten Ciamis tidak bisa terlepas dari masalah etos kerja pada pegawainya. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa etos kerja pegawai di kantor Kelurahan Sindangrasa belum dilaksanakan dengan baik. Adanya Indikator-indikator yang terlihat sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang sering datang terlambat sampai di kantor. Hal ini disebabkan kurang mempersiapkan diri dengan memperhatikan jarak tempuh antara rumah dan kantor. Seharusnya pegawai datang jam 07.00 akan tetapi mereka datang jam 08.00 atau lebih, hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
2. Karyawan banyak mengobrol ketika bekerja dan tidak fokus pada pekerjaannya. Sehingga banyak pekerjaan yang berkaitan dengan rencana administrasi seperti pembuatan KTP sering kali dilakukan berulang-ulang hal ini terjadi karena terdapat kesalahan dalam pencetakan nama, tempat, dan tanggal lahir.
3. Dalam jam kerja, beberapa pegawai yang sering keluar untuk keperluan pribadi, tanpa memberikan alasan-alasan yang jelas, hal ini berpengaruh terhadap pekerjaan yang erat dengan urusan kantor.

Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian berdasarkan uraian di atas, Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja dilihat dari disiplin kehadiran masih perlu pelaksanaan. Peneliti tertarik untuk membuat judul penelitian yaitu **“Etos Kerja Pegawai Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis”**.

KAJIAN PUSTAKA

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap,

kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok.

Secara terminologis kata etos, yang mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu:

1. Suatu aturan umum atau cara hidup.
2. Suatu tatanan aturan perilaku.
3. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai *thumuhath* yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

Dari keterangan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi, guna mewujudkan sesuatu cita-cita.

Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden.

Menurut Anoraga (dalam Noviliadi, 2009:5) "Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja." Selanjutnya Ginting (2016:7) mengemukakan bahwa "Etos kerja

adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, yang diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret dunia kerja." Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

Sikap etos kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sikap ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik itu dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang mereka yakini. Max Weber seorang ahli ekonomi dan sosiolog dari Jerman menyatakan bahwa, bagaimana sebuah sistem nilai dalam hal ini adalah agama yang mempengaruhi pandangan hidup manusia terhadap etika ekonomi. Hal ini disebabkan karena keyakinan masyarakat Eropa Barat dan Amerika terhadap doktrin agama bahwa malas-malasan dan membuang-buang waktu adalah dosa yang paling utama. Ada juga konsep bahwa bekerja itu adalah sebuah panggilan yang membuat pengikutnya bekerja sungguh-sungguh untuk memuliakan Tuhan yang mereka yakini. Dari etos kerja ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos kerja terkandung

gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Artinya, ada semacam semangat untuk menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya (Tasmara, 2002).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yaitu jenis yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia. Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Yang umumnya adalah bahwa penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data yang ada untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam Moleong 2017:4) menyatakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara holistic (utuh).

Metode penelitian kualitatif sering disebut “metode penelitian naturalist” karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Menurut Sugiyono (2016:9) metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Di dalam metode penelitian, peneliti berfungsi sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (teknik gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Tujuan penggunaan penelitian studi kasus adalah untuk menjelaskan bagaimana keberadaan dan mengapa kasus tersebut terjadi. Penelitian studi kasus bukan sekedar menjawab pertanyaan penelitian tentang “apa” (what) obyek yang diteliti, tetapi lebih menyeluruh dan komprehensif lagi adalah tentang “bagaimana” (how) dan “mengapa” (why). Langkah-langkah dalam penelitian studi kasus adalah sebagai berikut :

1. Pemilihan kasus :Suwama (2015: 456) dalam pemilihan kasus hendaknya dilakukan secara bertujuan (purposive) danbuka secara rambang. Kasus dapat dipilih oleh peneliti dengan menjadikan objek orang, lingkungan, program, proses, dan masyarakat atau unit sosial.
2. Pengumpulan data menurut Suwama (2015 : 456) terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, tetapi yang lebih dipakai dalam

penelitian studi kasus adalah observasi, wawancara, dan analisis dokumentasi. Peneliti menggunakan sebagai instrument penelitian, dapat menyesuaikan cara pengumpulan data dengan masalah dan lingkungan penelitian, sertadapatmengumpulkan data yang berbedasecaraserentak.

3. Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorgsnisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain..

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Etos Kerja Pegawai Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis.

a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada semua informan, di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Sindangrasa belum optimal dalam menunjukkan semangat kerja yang tinggi, hal itu dikatakan menurut narasumber bahwa

masih ada pegawai di Kelurahan yang datang terlambat masuk kerja dan juga pelayanan di Kelurahan menjadi terhambat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan penelitian di lapangan bahwa mengenai semangat kerja yang tinggi dari pegawai yaitu pegawai belum terlalu memiliki semangat kerja yang tinggi, hal itu terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja. Seharusnya pegawai masuk kerja sesuai aturan yaitu jam 07:00 atau sekitar jam 07:30 karena biasanya jam 08:00 pelayanan di Kelurahan sudah mulai dibuka, namun pegawai di Kelurahan Sindangrasa masih ada yang datang ke kantor melebihi jam 08:00 sehingga hal itu menyebabkan kurang siapnya pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

Dari beberapa indikator dalam dimensi Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja, terdapat beberapa hambatan-hambatan yang penulis dapatkan, diantaranya:

- 1) Indikator Adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai.

Hambatan:

Pegawai selalu merasa bahwa bekerja merupakan suatu hal yang membebani diri menjadikan pegawai tidak terlalu semangat dalam bekerja selain itu juga kurang tegasnya sikap lurah dalam menanggapi pegawai yang datang terlambat ke kantor sehingga hal itu berdampak pada pekerjaan yang dikerjakan pegawai belum optimal.

Upaya:

Membuat kesepakatan dengan pegawai untuk datang sebelum jam pelayanan dibuka. Selain itu juga dengan membuat peraturan yang tegas untuk pegawai yang masih terlambat datang ke kantor dan juga tidak lupa dengan memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah datang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan, sehingga dengan begitu pegawai akan merasa dihargai.

2) Indikator Adanya kesadaran diri pegawai untuk bekerja dengan baik.

Hambatan:

Kurangnya motivasi dari pegawai untuk bekerja dengan baik dan juga pegawai yang kurang fokus dalam bekerja hal itu dikarenakan salah satunya karena beban pikiran yang dirasakan oleh pegawai. Sehingga hal itu berdampak pada pemberian pelayanan administrasi kepada masyarakat tidak maksimal.

Upaya:

yaitu dengan Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan membuat peraturan dengan tegas dan mudah dimengerti oleh pegawai dan juga mengadakan komunikasi yang baik dengan pegawai untuk memberikan motivasi kepada pegawai dengan diskusi rutin dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengungkapkan pendapatnya. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja dengan lebih baik sehingga akan meminimalisir kesalahan atau

kekeliruan dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Usman Pelly (1992 : 12) yang mengatakan bahwa Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori di atas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap kerja manusia diketahui bahwa indikator adanya kesadaran dari pegawai untuk bekerja dengan baik merupakan suatu bentuk etos kerja dimana untuk memiliki etos kerja yang positif perlu adanya kesadaran dari pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Hal itu sangat penting untuk menunjang pengelolaan administrasi Kelurahan secara lebih maksimal dan juga tentunya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sangat memuaskan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja lebih baik yaitu dengan menciptakan budaya yang baik di Kelurahan seperti dengan membuat peraturan yang tegas dan mudah dimengerti oleh pegawai dan juga dengan mengadakan komunikasi

yang baik dengan pegawai untuk memberikan motivasi kepada pegawai dengan diskusi rutin dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengungkapkan pendapatnya. Hal itu bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja dengan lebih baik sehingga akan meminimalisir kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian dari dimensi mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap kerja manusia dalam etos kerja pegawai Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis diketahui belum optimal. Hal itu terlihat dari pegawai di Kelurahan Sindangrasa belum memiliki semangat yang tinggi dan juga belum adanya kesadaran dari pegawai untuk bekerja dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis belum memiliki penilaian yang sangat positif terhadap kerja manusia yang optimal.

b) Mendapatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada semua informan, diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Sindangrasa sudah memiliki inisiatif untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, salah satu bentuk inisiatif pegawai dalam meningkatkan kemampuannya dalam bekerja menutu

narasumber yaitu pegawai mengikuti diklat atau bimtek dalam hal sistem penatausahaan dan pertanggungjawaba keuangan dan juga mengikuti bimtek atau diklat mengenai tata kelola arsip yang baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan penelitian di lapangan bahwa pegawai di Kelurahan Sindangrasa kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis sudah mempunyai inisiatif untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, hal itu terlihat dari pegawai di Kelurahan Sindangrasa mengikuti Diklat atau bimtek diluar agenda yang di rencanakan oleh Kelurahan. Diklat atau bimtek itu bertujuan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, seperti diklat atau bimtek untuk sistem penatausahaan dan pertanggung jawaban keuangan kelurahan, dan juga mengikuti diklat atau bimtek untuk tata kelola arsip.

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Suryana (2006 : 2) mengungkapkan bahwa inisiatif adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang.

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori diatas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi mendapatkan pandangan tentang kerja

sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, diketahui bahwa indikator adanya inisiatif dari pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja merupakan suatu kegiatan pegawai untuk menunjang etos kerja pegawai di Kelurahan. Dalam hal ini bentuk inisiatif dari pegawai di Kelurahan Sindangrasa untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja yaitu pegawai di Kelurahan Sindangrasa berinisiatif untuk mengikuti diklat atau bimtek mengenai sistem penatausahaan dan pertanggung jawaban keuangan kelurahan, dan juga diklat atau bimtek untuk tata kelola arsip. Bentuk inisiatif pegawai ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, mengembangkan dan menemukan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah yang ada di Kelurahan.

- 1) Indikator Pegawai mempunyai wawasan yang luas mengenai pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada semua informan, diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Sindangrasa sudah cukup memiliki wawasan yang luas untuk menunjang pekerjaan di Kelurahan, terlihat dari penataan arsip yang sudah baik dan juga dalam sistem penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan di Kelurahan Sindangrasa.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan penelitian di lapangan bahwa pegawai di Kelurahan

Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis sudah memiliki wawasan yang luas dalam bekerja, hal itu terlihat dari pegawai di Kelurahan Sindangrasa memiliki wawasan dalam sistem penatausahaan dan pertanggungjawaban keuangan Kelurahan selain itu juga pegawai di Kelurahan Sindangrasa memiliki wawasan dalam hal tata kelola kearsipan, sehingga arsip di Kelurahan Sindangrasa sudah cukup baik dan tertata dengan rapih.

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Anoraga (2001 : 52) salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori di atas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi mendapatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia diketahui bahwa indikator pegawai memiliki wawasan yang luas mengenai pekerjaan merupakan suatu hal untuk menunjang etos kerja. Wawasan yang dimiliki pegawai ini sedikit tidaknya berasal dari pendidikan pegawai. Etos kerja ini tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, sehingga peningkatan sumber daya manusia dengan memiliki wawasan yang luas

dapat membuat seseorang mempunyai etos kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari dimensi mendapatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia dalam etos kerja pegawai Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis diketahui sudah optimal. Hal itu terlihat dari pegawai sudah memiliki inisiatif untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja dan juga pegawai di Kelurahan Sindangrasa sudah memiliki wawasan yang luas mengenai pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis sudah mendapatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.

c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada semua informan, diketahui bahwa profesionalisme pegawai di Kelurahan Sindangrasa memang belum optimal, hal itu dikarenakan beberapa pegawai masih ada yang sering keluar pada saat jam kerja masih berlangsung tanpa memberikan alasan yang jelas, sehingga hal itu mengganggu pekerjaannya, sehingga beberapa pekerjaan diselesaikan oleh pegawai yang lain.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan penelitian dilapangan

diketahui bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan profesional ini belum optimal, hal itu terlihat dari pegawai di Kelurahan Sindangrasa belum memiliki integritas dan komitmen dalam bekerja. Seperti masih sering keluar pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi tanpa adanya alasan yang jelas, hal itu tentu sangat mengganggu pekerjaan dikarenakan beberapa pekerjaan menjadi terabaikan dan juga terkadang menjadi penghambat proses pelayanan administrasi di Kelurahan dikarenakan pegawai yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sedang keluar.

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Khasanah, 2004:8 yaitu Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori di atas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia diketahui bahwa indikator melakukan pekerjaan dengan profesional merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan oleh pegawai. Pegawai harus memiliki karakter profesional dalam bekerja sehingga pekerjaan dan tujuan

dari instansi itu sendiri akan tercapai. Untuk menciptakan pegawai yang professional ini biasanya dipengaruhi oleh karakter, cara hidup, kebiasaan pegawai dan juga motivasi pegawai. Motivasi ini bisa diciptakan oleh atasan yaitu Lurah, sehingga dalam hal ini akan menciptakan etos kerja pegawai yang lebih baik lagi.

Dari beberapa indikator dalam dimensi Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, terdapat hambatan yang penulis dapatkan, yaitu:

Dalam indikator Melakukan pekerjaan dengan profesional.

Hambatan:

Hambatan dalam menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya yaitu kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai di Kelurahan masih sering keluar pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi. Hal itu tentu sangat mengganggu pekerjaan. Dan pegawai dapat dikategorikan tidak memiliki profesionalisme dalam bekerja.

Upaya:

Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ditemui pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan professional yaitu Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan senantiasa memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi dengan setiap pagi mengadakan briefing sebelum pekerjaan dimulai. Dan juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, sehingga

pegawai tidak mencari alasan keluar pada saat jam kerja

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Khasanah, 2004:8 yaitu Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori di atas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia diketahui bahwa indikator melakukan pekerjaan dengan professional merupakan suatu keharusan yang harus dilakukan oleh pegawai. Pegawai harus memiliki karakter professional dalam bekerja sehingga pekerjaan dan tujuan dari instansi itu sendiri akan tercapai. Untuk menciptakan pegawai yang professional ini biasanya dipengaruhi oleh karakter, cara hidup, kebiasaan pegawai dan juga motivasi pegawai. Motivasi ini bisa diciptakan oleh atasan yaitu Lurah, sehingga dalam hal ini akan menciptakan etos kerja pegawai yang lebih baik lagi.

Dalam indikator Mampu menunjukkan produktivitas yang tinggi.

Hambatan:

Hambatan pegawai dalam menunjukkan produktivitas kerja yang

tinggi yaitu pegawai di Kelurahan Sindangrasa seringkali multitasking dalam bekerja, hal itu tentu sangat mengganggu fokus pegawai dikarenakan pegawai menjadi tidak fokus pada satu pekerjaan dan pada akhirnya menjadikan hasil pekerjaan satu dengan lainnya tidak maksimal. Sehingga hal itu berdampak pada produktivitas kerja pegawai menjadi terhambat yang salah satunya berdampak pada pengelolaan website Kelurahan menjadi kurang maksimal.

Upaya:

Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ditemui pegawai yaitu Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan dengan tegas membagi tugas dan pekerjaan setiap pegawai sesuai dengan kewajibannya, termasuk juga dengan menunjuk orang yang seharusnya mengelola website kelurahan, hal itu bertujuan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing sehingga produktivitas pegawai meningkat.

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori diatas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi kerja

yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, diketahui bahwa dalam indikator mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi merupakan suatu bentuk etos kerja pegawai dalam bekerja, dimana dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pegawai Kelurahan harus mempunyai kemampuan untuk menghasilkan baik barang atau pun jasa dalam waktu tertentu. Hal itu sangat penting untuk menunjang pengelolaan administrasi kelurahan secara baik dan juga selain itu untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. oleh karena itu, Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan dengan tegas membagi tugas dan pekerjaan setiap pegawai sesuai dengan kewajibannya, termasuk juga menunjuk orang yang mampu mengelola website kelurahan dengan baik. dengan begitu produktivitas pegawai akan meningkat dengan adanya pembagian tugas dan peran masing masing pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dari dimensi kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia dalam etos kerja pegawai Kelurahan Sindangraasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis diketahui bahwa belum optimal. Hal itu terlihat dari pegawai belum mampu melakukan pekerjaan dengan professional dan juga belum mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis

Kabupaten Ciamis belum dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.

4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada semua informan, diketahui bahwa kedisiplinan pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis belum optimal dikarenakan masih ada keterlambatan dalam proses pelayanan yang dilakukan oleh pegawai di Kelurahan Sindangrasa selain itu masih ada yang mengeluhkan bahwa pelayanan administrasi di Kelurahan Sindangrasa masih sering terjadi kesalahan dalam hal penulisan serta belum melakukan pekerjaan dengan tekun dan serius karena memang masih ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan penelitian di lapangan diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Sindangrasa dalam melakukan pekerjaan dengan disiplin belum optimal, hal itu terlihat dari masih ada beberapa masyarakat yang mengeluhkan mengenai keterlambatan proses pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kelurahan kepada masyarakat, seperti dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk selain sering terjadi kesalahan dalam penulisan identitas juga sering terlambat dalam

proses pembuatannya, selain itu juga seperti dalam proses pembuatan Surat pengantar pembuatan Kartu Keluarga dan Akta Kelahiran juga masih sering terlambat dikarenakan kurangnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai.

Dari beberapa indikator dalam dimensi Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita terdapat hambatan yang penulis dapatkan, yaitu:

Dalam indikator melakukan pekerjaan dengan disiplin.

Hambatan:

Hambatan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan disiplin yaitu pegawai di Kelurahan tidak membuat agenda pekerjaan yang akan dikerjakan terlebih dahulu dan juga masih ada pegawai yang sering memainkan ponsel pada saat jam kerja, sehingga hal ini berdampak pada menumpuknya pekerjaan yang harus dikerjakan, manajemen waktu menjadi berantakan, selain terlambat juga dalam pemberian pelayanan administrasi kepada masyarakat sering salah dan juga berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat.

Upaya:

Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ditemui pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan disiplin yaitu dengan membuat susunan agenda pekerjaan mana yang harus diselesaikan dengan meantumkan tenggat waktu agar dapat mengetahui susunan dan mengerjakannya sesuai dengan

pekerjaan mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Selain itu juga tetap fokus dengan menjauhkan diri dari hal-hal yang dapat merusak konsentrasi seperti selalu mengecek ponsel pada saat bekerja, sehingga dengan begitu konsentrasi pegawai tidak akan terpecah dan pekerjaan dapat selesai dengan baik dan juga tepat waktu.

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Tamara (2002 : 73) bahwa ciri-ciri etos kerja adalah tepat waktu, moralitas, kejujuran, komitmen, kuat pendirian, disiplin, tanggung jawab, percaya diri, kreatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori di atas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita diketahui bahwa indikator melakukan pekerjaan dengan disiplin merupakan suatu ciri-ciri bahwa pegawai dapat dikatakan memiliki etos kerja, dimana dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, pegawai di Kelurahan harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Hal itu sangat penting untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan termasuk juga untuk memberikan pelayanan terbaik dan cepat kepada masyarakat. Oleh karena itu untuk menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa harus membuat susunan

agenda pekerjaan mana yang akan dikerjakan terlebih dahulu dikerjakan selain itu yang paling penting dari kedisiplinan pegawai yaitu fokus pegawai dalam bekerja tidak boleh terbagi dengan menjauhkan gangguan yang dapat mengganggu pekerjaan seperti memainkan ponsel pada saat bekerja. Sehingga dengan kedisiplinan tersebut dapat menghasilkan etos kerja yang lebih optimal.

Dalam indikator melakukan pekerjaan dengan tekun dan serius.

Hambatan:

Hambatan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan tekun dan serius yaitu kurangnya pengawasan dari Lurah sebagai pemimpin sehingga menyebabkan pegawai di Kelurahan belum memiliki ketekunan dan keseriusan yang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan penyelesaian waktu pekerjaan tidak sesuai dengan waktunya termasuk juga dalam proses pemberian pelayanan administrasi kepada masyarakat menjadi terlambat. Selain itu juga kurangnya ketegasan dari Lurah untuk memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai Kelurahan yang belum optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Upaya:

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ditemui dalam melakukan pekerjaan dengan tekun dan serius yaitu dengan lurah sebagai pemimpin di Kelurahan selalu melakukan pengawasan terhadap setiap pegawai di Kelurahan, dengan begitu Lurah menjadi tahu siapa saja

yang belum serius dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu upaya selanjutnya yaitu dengan lurah menindak tegas pegawai yang belum serius dengan memberikan teguran dan juga hukuman bagi pegawai yang tidak tekun dan juga belum serius dalam menjalankan kan pekerjaannya.

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siregar (200 : 25) yaitu Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya.

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori diatas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita diketahui bahwa indikator melakukan pekerjaan dengan tekun dan serius meruakan suatu karakter, perilaku dan kepribadian yang harus dimiliki oleh pegawai sehingga apabila pegawai bekerja dengan tekun dan serius pekerjaan yang menjadi tugasnya akan selesai dengan baik dan tepat waktu.

5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Sindangrasa menurut beberapa narasumber sudah berusaha menunjukkan komitmen dalam mengerjakan tugas dengan baik, namun menurut beberapa narasumber mengatakan bahwa pegawai di

Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis belum memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dengan baik, seperti masih adanya keterlambatan proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan pegawai di Kelurahan Sindangrasa belum memiliki kejujuran yang optimal dalam bekerja, seperti masih ada pegawai yang keluar pada saat jam kerja tanpa memberitahu alasan yang jelas dan juga masih ada pegawai yang pulang lebih awal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada saat melakukan penelitian di lapangan, diketahui bahwa komitmen dari pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik sebagai bentuk ibadah belum optimal. Hal itu terlihat dari pegawai di Kelurahan Sindangrasa masih ada kecenderungan mengeluh dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas. Selain itu juga pegawai belum bekerja dengan sepenuh hati, hal itu terlihat dari pegawai yang masih kurang mampu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai dengan waktuyang telah ditentukan, dikarenakan pegawai belum bekerja sepenuh hati sehingga kurang tekun dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari beberapa indikator dalam dimensi Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah terdapat hambatan yang penulis dapatkan, yaitu:

Dalam indikator Adanya komitmen dari pegawai untuk

melaksanakan tugas dengan baik sebagai bentuk ibadah.

Hambatan:

Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dan juga kurangnya penghargaan yang diberikan oleh Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan kepada pegawai di Kelurahan sehingga pegawai belum bekerja dengan maksimal dan pegawai kurang merasa dihargai. Selain itu juga kurangnya perlakuan adil dari Lurah kepada setiap pegawai, seperti pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab setiap pegawai.

Upaya:

Yaitu dengan Lurah sebagai pemimpin di Kelurahan lebih peka lagi dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dengan baik, dan juga dengan mengadakan acara keagamaan dengan mendatangkan pemuka agama. Acara keagamaan di Kelurahan Sindangrasa ada 2 jenis. Acara keagamaan yang pertama yaitu bernama BKMM yang biasanya diadakan satu bulan sekali, dan yang kedua yaitu MUSLIMAT yang diadakan setiap minggu pertama. Tujuan diadakannya acara-acara tersebut yaitu untuk menambah silaturahmi dan juga menambah ilmu selain itu juga untuk meningkatkan motivasi pegawai.

Dalam indikator Pegawai memiliki kejujuran dalam bekerja.

Hambatan:

Kurangnya motivasi yang kuat dari pegawai untuk menerapkan kejujuran dalam dirinya dan juga lemahnya peraturan yang ada di Kelurahan sehingga pegawai sudah terbiasa tidak memberitahu alasan keluar pada saat jam kerja dan hal ini menjadi kebiasaan yang terus di ulangi oleh pegawai.

Upaya:

Beberapa kesempatan Lurah mengadakan agenda untuk mengadakan acara keagamaan yang diadakan satu bulan sekali atau setiap minggu pertama disetiap bulannya. Acara keagamaan tersebut biasanya diisi oleh ceramah dari pemuka agama dan juga pengajian. Hal ini diadakan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan kesadaran pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan agar pegawai dapat memiliki kejujuran dalam bekerja seperti tidak legi mencuri waktu untuk keluar pada saat jam kerja tanpa memberitahu alasan yang jelas. Selain itu juga Lurah membuat peraturan mengenai kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Uraian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Myrdal dalam Suseno (1999 : 123) bahwa :

Pengertian etos kerja ada (dua belas) yang dianggap penting dalam menyukseskan pembangunan yakni efisiensi, kejujuran, sikap tepat waktu, kesederhanaan, kerajinan, mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, sikap bekerja sama, sikap bersadar pada kekuatan sendiri, sikap mau bekerja sama, kesediaan untuk

berubah, kecepatan dalam menggunakan kesempatan, kesediaan memandang jauh kedepan.

Berdasarkan hasil penelitian dan ungkapan teori diatas diketahui bahwa etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dalam dimensi Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah, diketahui bahwa indikator pegawai memiliki kejujuran dalam bekerja merupakan suatu karakter yang harus dimiliki oleh pegawai yang memiliki etos kerja yang baik. Untuk menumbuhkan kejujuran pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya, Lurah berupaya dengan mengadakan acara keagamaan yang diadakan satu bulan sekali atau setiap minggu pertama di setiap bulannya. Acara keagamaan tersebut biasanya diisi oleh ceramah dari pemuka agama dan juga pengajian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Etos kerja pegawai di Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dapat di simpulkan bahwa Etos Kerja pegawai Kelurahan Kecamatan Ciamis masih belum berjalan dengan baik.

Hal ini dapat dilihat beberapa Hambatan dalam etos kerja diantaranya, rendahnya kualitas SDM

1. Belum terlalu bersemangat dalam bekerja, pegawai kurang fokus dalam bekerja.
2. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

3. Pegawai di Kelurahan tidak membuat agenda pekerjaan yang akan dikerjakan terlebih dahulu dan juga masih ada pegawai yang sering memainkan ponsel pada saat jam kerja.
4. kurangnya pengawasan dan ketegasan dari Lurah untuk memberikan teguran.
5. Lemahnya peraturan yang ada di Kelurahan.

Adapun Upaya dalam mengatasi etos kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Dengan membuat kesepakatan dengan pegawai untuk datang sebelum jam pelayanan dibuka.
2. Membuat peraturan dengan tegas dan mudah dimengerti oleh pegawai.
3. Dengan memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah datang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan.
4. Dengan menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai untuk memberikan motivasi kepada pegawai.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta : Renika Cipta
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya

- Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (Cetakan Keenam Belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniasih, Sri Anita Sutresna. 2013. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis).
- Kusnan, Ahmad. 2004. Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Octarina, Arischa. 2013. Jurnal Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Sumatera: Universitas Andalas.