

MOTIVASI DAN ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA

DR. H. MUSLIM, SH., M.Pd.

Dosen/Sekretaris Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn)
FKIP Universitas Bung Hatta, Padang, Sumatera Barat
E-mail: muslimtawakal@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi adalah keinginan/kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan atau hasil tertentu. Pengertian lain menyebutkan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Prinsip utama etos kerja adalah bekerja yakni ibadah seluruh umat beragama, apalagi aparatur sipil negara, harus meyakini sepenuhnya bahwa bekerja adalah ibadah. Oleh karena itu aparatur sipil negara yang bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Motivasi memiliki pengaruh terhadap etos kerja seseorang aparatur sipil negara, semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin baik etos kerjanya, dalam meningkatkan kinerja sebagai aparatur sipil negara. Motivasi merupakan awal dari respons seseorang aparatur sipil negara untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam meningkatkan kinerja. Kemudian motivasi aparatur sipil negara merupakan usaha mengubah sumber daya manusia menjadi lebih baik dari sebelumnya, sehingga kinerjanya akan lebih baik dari sebelumnya. Di samping itu aparatur sipil negara juga harus berusaha untuk meningkatkan etos kerjanya di setiap saat supaya kinerjanya terlihat dengan baik. Etos kerja aparatur sipil negara sangat menentukan sekali terhadap kinerjanya; jika etos kerjanya baik, maka kinerjanya akan baik, dan jika etos kerjanya buruk, maka kinerjanya akan buruk.

Kata kunci: motivasi, etos kerja, aparatur sipil negara, kinerja.

A. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat

terhadap aparatur sipil negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik. Namun mengingat kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini ditengarai masih adanya oknum aparatur sipil negara yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Penilaian ini di-

dasarkan persepsi/penilaian masyarakat masih adanya aparatur sipil negara yang cenderung menghambur-hamburkan pengeluaran uang negara, rendahnya motivasi dan disiplin dalam bekerja, serta kurang produktif dalam melayani masyarakat.

Menurut Cummings (2005:157), kinerja pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Pembentukan kinerja dapat dilakukan jika pegawai merasa bagian yang tidak terpisahkan dari anggota organisasi. Menurut Herzberg, ciri perilaku pekerja yang memiliki kinerja adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang memiliki kinerja adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan sebagai dampak dari ketidakpuasan (Kreitner, 2007:140). Dengan kata lain, tingkat kinerja seseorang ditentukan oleh motivasi yang tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu motivasi dan etos kerja aparatur sipil negara perlu ada dan dimilikinya supaya kinerjanya meningkat.

Aparatur sipil negara hendaknya dapat mengimbangi tuntutan masyarakat dengan memantapkan kepribadian yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, aparatur sipil negara yang profesional, memiliki kualitas dan integritas kepribadian yang mengacu pada moralitas yang luhur. Aparatur sipil negara yang profesional berarti tingkat keahlian dan keterampilannya cukup memadai, memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal dan mampu memenuhi harapan masyarakat.

B. MOTIVASI DAN ETOS KERJA

1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif”, yang mempunyai arti alasan seseorang melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi berarti kecenderungan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Dapat juga berarti usaha-usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa motif bersifat batiniah,

karena hanya yang bersangkutan yang mengetahui motif yang diniatkan. Sedangkan orang lain tidak mengetahui, walaupun mengetahui hanya bersifat menebak dan mengetahui gejala-gejala, akan tetapi kebenarannya belum dapat dipastikan.

Dengan arti lain, motif masih tersembunyi di dalam diri seseorang. Motif akan dapat diketahui ketika yang bersangkutan mengungkapkannya kepada orang lain. Atau dapat diketahui dengan jalan penyelidikan dan penelitian.

Berdasarkan arti tersebut dapat dimengerti motivasi terkait erat dengan psikologis, gejala-gejala psikologis yang pada akhirnya menjadi semacam kekuatan dan semangat untuk melakukan sesuatu tindakan dalam mencapai yang diinginkan. Motivasi juga terkait erat dengan sikap kepemimpinan. Di dalam pengertian tersebut tersirat bahwa manajer mempunyai peran untuk membangkitkan, menggerakkan bawahannya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dengan kata lain, manajer mempunyai peran sebagai motivator bagi bawahannya dalam rangka meningkatkan kinerja.

Hikmat (2009:271) menyatakan, motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan atau disebut dengan niat. Hal ini memberi kesan bahwa motivasi merupakan awal dari respons seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Terry sebagaimana dikutip Marno dan Tryo Supriyatno (2008:21) mengemukakan, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa motivasi berasal dari dalam diri seseorang atau bisa juga dari luar diri.

Bagaimana hubungannya dengan manajerial dan motivasi dalam kepemimpinan? Apakah dorongan-dorongan yang mereka lakukan kepada anak buahnya mempunyai pengaruh atau sebaliknya tidak memberi efek signifikan? Jika halnya demikian, maka pada dasarnya munculnya motivasi kemungkinan ada dua sumber, *pertama* dari diri sendiri, dan *kedua* dari luar diri. Jika hal ini benar, maka peluang untuk memotivasi dari luar mendapatkan tempatnya.

Naney Stevenson (2001:2) mendefinisikan motivasi sebagai insentif,

dorongan atau stimulus untuk bertindak, semua hal yang verbal, fisik atau psikologi yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respons. Muhammad Utsman Najati (2005:23) menyatakan, motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup pada suatu tujuan. Dapat dipahami bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang menjadi energi pendorong seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Kalau halnya demikian, maka setiap perbuatan patut diduga ada motif-motif tertentu yang membuat seseorang termotivasi melakukan sesuatu.

Abdul Rahman Shaleh dan Muhib Abdul Wahab mendefinisikan motivasi sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Adair (1994:177) mendefinisikan motivasi adalah kemampuan umum untuk menggerakkan atau menggairahkan orang agar bertindak. Eungene J. Benge (1994:98) menyatakan, motivasi adalah apa saja yang merangsang perilaku seperti manajer memberikan motivasi dengan cara mengambil tindakan-tindakan yang menyebabkan karyawan

penyelia, pelanggaran berkelakuan dengan yang menguntungkan.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat dipahami, motivasi adalah kegiatan apapun yang mampu memberi pengaruh terhadap kinerja yang mempunyai kaitan erat dengan tercapainya tujuan bersama.

Menurut Hasibuan yang dikutip Marno dan Triyo Supriyanto (2008:22), tujuan motivasi sebagai berikut: *Pertama*, mengubah perilaku pegawai sesuai dengan harapan pemimpin. *Kedua*, meningkatkan kegairahan kerja pegawai. *Ketiga*, meningkatkan disiplin pegawai. *Keempat*, meningkatkan kestabilan pegawai. *Kelima*, meningkatkan kesejahteraan pegawai. *Keenam*, meningkatkan moral pegawai. *Ketujuh*, meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai. *Kedelapan*, meningkatkan produktivitas efisiensi. *Kesembilan*, memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan. *Kesepuluh*, memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Dari tujuan motivasi tersebut, dapat diambil pemahaman, motivasi adalah usaha mengubah sumber daya manusia (SDM) menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tentunya usaha ini mem-

butuhkan kerjasama antara pemimpin dengan bawahan. Tanpa ada kerjasama, maka apapun yang akan dilakukan tidak akan memberi pengaruh, bahkan akan cenderung mengecewakan. Untuk itu perlu kiranya motivasi-motivasi tersebut diiringi dengan usaha-usaha yang mampu mewujudkan kerjasama dan sama-sama bekerja di antara semua komponen dalam sebuah organisasi institusi atau lembaga.

2. Etos Kerja

Etos mempunyai arti sifat dasar, karakter yang merupakan kebiasaan dan watak rasa atau bangsa (Lewis M.A, 1994:331). Dalam kamus terbaru bahasa Indonesia, etos berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu (KBBI, 1994:488), sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khusus dan keyakinan seseorang atau kelompok masyarakat tertentu. Pengertian ini memberi kesan bahwa etos kerja cenderung mengarah kepada karakter sesuatu masyarakat yang mempunyai keunikan yang tidak dimiliki oleh masyarakat yang lain. Misalnya etos kerja orang Jawa akan berbeda dengan etos kerja orang

Minangkabau, Madura, Batak dan Bugis.

Kesemuanya itu mempunyai karakter yang berbeda dan unik, yang pada akhirnya menjadi kebiasaan yang tanpa paksaan, yang dalam istilah Nurcholish Madjid (1995:410), etos terambil dari kata “etika” yang menunjuk kepada akhlak, yang mempunyai kekhasan membentuk pandangan suatu bangsa terkait baik maupun buruk. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami, etos kerja adalah sikap tindakan yang menetap tanpa ada paksaan, tidak dibuat-buat, akan tetapi lahir dari kebiasaan dan akhirnya menjadi kepribadian.

Ahamad Janan Asifuddin (2004: 27) mendefinisikan etos kerja adalah karakter dan kebiasaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.

Etos kerja dapat dimiliki oleh siapapun, dengan syarat kerja yang dilakukannya telah menjadi kebiasaan yang mendasar dalam kehidupannya. Hal ini merujuk kepada etos kerja itu sendiri yang menekankan kepada sikap kerja yang paling dominan yang berpengaruh terhadap sikap dan kebiasaannya dalam berbuat sesuatu.

Untuk lebih mengetahui tentang etos kerja, maka dikemukakan indikasi-indikasi orang yang mempunyai etos kerja tinggi. Menurut Gunnar Myrdal sebagaimana dikutip Ahmad Janan Asifuddin (2005:35), paling tidak ada tiga belas yang berkaitan dengan etos kerja sebagai indikasinya, yaitu: efisien, rajin, teratur, disiplin, hemat, jujur, dan teliti, rasional, bersedia menerima perubahan, gesit, energik, ketulusan, percaya diri, mampu kerjasama, mempunyai visi masa depan. Lebih lanjut Ahmad Janan Asifuddin (2005:231) menyatakan, Islam adalah agama amal, agama yang mengajarkan beramal dan bekerja, serta membenci kemalasan dan memandangnya sebagai sikap hidup yang salah dan tercela.

Dari uraian di atas, dapat dipahami, Islam adalah agama yang menjunjung tinggi semangat kerja, menyukai orang-orang yang pekerja keras dan membenci orang-orang yang malas. Dengan kata lain, Islam menyukai orang-orang yang kesehariannya diisi dengan kerja yang bermanfaat. Sehubungan dengan hal ini Islam menghargai kerja keras dari hasil jerih payah sendiri.

Semangat kerja, etos kerja dalam Islam tidak lepas dari ajaran Islam itu sendiri yang mengajarkan keikhlasan dan pengabdian yang tulus, dengan landasan bahwa setiap amal hendaknya dilakukan dengan ikhlas.

C. TEORI MOTIVASI MENURUT BARAT DAN ISLAM

1. Teori Motivasi Menurut Konsep Barat

Motivasi identik dengan kajian-kajian yang bersifat psikologis, karena berhubungan dengan kejiwaan. Karena motivasi terkait dengan psikologi, sudah tentu akan terjadi perbedaan dalam memahami motivasi. Dengan adanya perbedaan cara pandang, maka muncul perbedaan pendapat sehingga muncul teori motivasi.

Dalam pembahasan diungkapkan terlebih dahulu teori motivasi dalam konsep Barat, yang dikutip dari teori-teori yang dikemukakan, sebagai berikut:

a. Teori Klasik dari Frederick W. Taylor

Teori motivasi klasik mengikuti teori kebutuhan tunggal bahwa seseorang bersedia bekerja apabila ada imbalan berupa satu macam barang, terutama uang. Konsep dasar dari teori ini adalah seseorang akan bersedia

bekerja dengan baik karena ia berkeyakinan akan mendapatkan imbalan yang terkait langsung dengan pelaksanaan kerjanya.

b. Teori Kebutuhan dari Abraham H. Maslow

Teori kebutuhan ini mengikuti teori kebutuhan umum bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk mendapatkan pemenuhan bermacam-macam kebutuhan.

Menurut Maslow, orang adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu ingin lebih banyak. Proses ini tidak mengenal istilah berhenti. Suatu kebutuhan yang telah memuaskan tidak menjadi motivator perilaku. Hanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan menjadi motivator perilaku. Kebutuhan manusia tersusun dan berjenjang. Lima jenjang tingkat kebutuhan tersebut bahwa tingkat *kelima* adalah perwujudan diri: prestasi pemenuhan diri, peluang untuk pertumbuhan lebih lanjut dan pernyataan diri. Tingkat *keempat*: harga diri, status, prestise, pengakuan, rasa berguna. Tingkat *ketiga*, sosial: diterima oleh kelompok, persahabatan, cinta, membantu orang lain. Tingkat *kedua*, keamanan: perlindungan terhadap bahaya fisik, ancaman, atau ketidak-

amanan pekerjaan. Tingkat *kesatu*, adalah fisiologis: air, pangan, papan, seks, kegiatan otot, kenyamanan badan.

Teori ini mempunyai kelemahan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh sebuah penelitian, sebagai berikut: *Pertama*, sulit dibuktikan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia mengikuti suatu hirarki. *Kedua*, terdapatnya kebutuhan yang berbeda-beda pada setiap individu – terutama pada kebutuhan yang lebih tinggi – bukan semata-mata disebabkan terpenuhinya kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah, melainkan meningkatnya karir atau kedudukan seseorang. *Ketiga*, kebutuhan-kebutuhan ini elastis sifatnya, sulit dikatakan suatu kebutuhan dianggap sudah cukup memuaskan (Asnawir, 2003:189-190).

c. Teori Dua Faktor dari Federick Herzberg

Konsep dasar dari teori ini adalah setiap pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi pekerjaan, yaitu: apakah pekerjaan tersebut akan dilaksanakan dengan baik atau tidak, maka pelaksanaan akan berlangsung dengan baik. Dua faktor tersebut adalah faktor syarat kerja dan faktor pendorong. Di antara syarat kerja adalah: kehidupan pribadi,

gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antara pribadi dan bawahan, hubungan antara pribadi dengan sesama, hubungan antara pribadi dengan atasan, teknik pengawasan, status, kebijaksanaan dan administrasi instansi. Adapun faktor pendorong adalah: tanggung jawab, potensi tumbuh, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, pengakuan, prestasi.

d. Teori Pemeliharaan dan Pendorongan dari M. Scoot Myer

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yaitu kebutuhan pemeliharaan dan kebutuhan pendorong. Kebutuhan pemeliharaan terdiri dari enam hal, yaitu: kebutuhan fisik, ekonomi, keamanan, orientasi status dan sosial. Sedangkan kebutuhan pendorong adalah pelimpahan, memasukkan informasi, bebas bertindak, suasana pengabsahan, keterlibatan, penentuan tujuan, perencanaan, pemecahan masalah, penyederhanaan kerja, penghargaan kerja, peningkatan jasa, kebijaksanaan hadiah, pembagian laba, penggunaan bakat, pekerjaan itu sendiri, penemuan, publikasi, pertumbuhan organisasi, kenaikan, pemindahan/mutasi, pendidikan dan keanggotaan.

e. Teori *Human Relation* dari Resi Likert

Konsep dasar dari teori ini adalah manajer harus menumbuhkan perasaan para pegawai bahwa mereka dibutuhkan oleh organisasi, dan setiap pegawai diterima oleh kelompoknya.

f. Teori X dan Y

Teori X beranggapan bahwa para pekerja adalah pasif, tidak mempunyai fantasi, tidak mempunyai perhatian terhadap pekerjaan mereka, tamak akan uang dan keamanan, tidak mempunyai ambisi atau rasa tanggung jawab, dan membutuhkan kepemimpinan yang keras dan otoriter. Sedangkan menurut Teori Y, orang-orang mau bekerja, dalam keadaan yang tepat mereka dapat memikul tanggung jawab berpikir secara kreatif, mengarah kepada suatu tujuan dan mengadakan pengarahannya sendiri dalam mencapai prestasi kerja.

2. Teori Motivasi Menurut Islam

Abdul Rahman Shaleh dan Muhib Abdul Wahab mengemukakan beberapa ayat Al-Qur'an yang menurutnya secara implisit merujuk kepada bentuk-bentuk dorongan yang mempengaruhi manusia. Di antara ayat tersebut adalah:

- a. Surat Ali Imran, ayat 14, artinya: Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga).
- b. Surat al-Qiyamah, ayat 20, artinya: Sekali-kali janganlah demikian. Sebenarnya kamu (hai manusia) mencintai kehidupan dunia.
- c. Surat al-Ruum, ayat 30, artinya: Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.

Abdul Rahman Shaleh dan Muhib Abdul Wahab (2005:142) menyatakan, paling tidak ada beberapa hal yang dapat dipahami dari ayat tadi: *pertama*, bahwa manusia pada dasarnya mempunyai kecintaan yang kuat terhadap dunia dan shahwat; *kedua*, manusia diberi keinginan dalam dirinya untuk

mencintai dunia; *ketiga*, adanya sebuah motif bawaan dalam bentuk fitrah sebagai potensi dasar.

Kemudian ia mengidentifikasi bahwa dalam diri manusia ada motivasi-motivasi, di antaranya motivasi naluriah manusia. Pada dasarnya manusia mempunyai tiga dorongan nafsu yang disebut juga naluri. Di antara naluri tersebut adalah: *Pertama*, naluri mempertahankan diri. Al-Qur'an mengisyaratkan tentang adanya naluri manusia untuk mempertahankan diri dari kelaparan, haus, kepanasan, kedinginan, kelelahan dan kesakitan. *Kedua*, naluri manusia untuk mengembangkan diri. *Ketiga*, naluri manusia untuk mempertahankan jenis. Manusia secara tidak sadar sebenarnya berusaha menjaga eksistensinya, menjaga jenisnya, keturunannya agar tetap hidup dan berkelanjutan. Naluri mempertahankan diri berdasarkan pendapat Najati dapat dibagi menjadi dua hal: yaitu motivasi seksual dan keibuan.

D. APARATUR SIPIL NEGARA

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (tenaga kon-

trak). Pegawai ASN terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan ASN diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014. Menurut laman Kementerian PAN-RB, undang-undang ini menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 juncto Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Ada beberapa substansi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014 ini, di antaranya ditegaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebuah bentuk profesi. Dengan penetapan ASN sebagai sebuah profesi, maka diperlukan adanya asas, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, serta pengembangan kompetensi.

Dalam undang-undang ini disebutkan, pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPKK). Selanjutnya, mengenai jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Jabatan

Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi.

Jabatan Administrasi terdiri atas:

a) Jabatan Administrator, yaitu jabatan yang diisi oleh pejabat yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan; b) Jabatan Pengawas, dimana pejabatnya bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana; dan c) Jabatan Pelaksana, dimana pejabatnya bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Setiap jabatan administrasi ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Jabatan administrasi terdiri atas:

1. Jabatan administrator, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan;

2. Jabatan pengawas, bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana, dan;
3. Jabatan pelaksana, bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Adapun Jabatan Fungsional terdiri atas jabatan fungsional keahlian, yang terdiri dari: a) Ahli Utama; b) Ahli Madya; c) Ahli Muda; dan d) Ahli Pertama. Sementara Jabatan Fungsional Keterampilan terdiri dari: a) Penyelia; b) Mahir; c) Terampil; dan d) Pemula.

Dari sisi kelembagaan, undang-undang ASN ini menegaskan, Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan yang tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen ASN. Dalam penyelenggaraan kekuasaannya, Presiden dibantu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), BKN, dan lembaga baru yang dibentuk yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Mengenai KASN, menurut undang-undang ini merupakan lembaga mandiri yang bebas dari intervensi

politik yang mempunyai kewenangan untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian jabatan tinggi dan mengawasi serta mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku pegawai ASN.

Khusus mengenai Batas Usia Pensiun (BUP), sesuai undang-undang ASN ini, batas usia pensiun bagi Pejabat Administrasi adalah 58 tahun, dan bagi Pejabat Pimpinan Tinggi 60 tahun, dan bagi Pejabat Fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi masing-masing Pejabat Fungsional.

Aparatur negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) bersama dengan dunia usaha (*corporate governance*) dan masyarakat madani (*civil society*). Ketiga unsur tersebut harus berjalan selaras dan serasi dengan peran dan tanggung jawab masing-masing.

Aparatur negara adalah keseluruhan lembaga dan pejabat negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan negara dan pemba-

ngunan serta senantiasa mengabdikan dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Tap MPR Nomor II Tahun 1998). Aparatur negara sebagai penyelenggara pemerintahan diberikan tanggung jawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis dan bermartabat.

Adanya Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik karena PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme yang memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektivitas, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang profesional

([http://pemerintah.net/uu-asn-aparatur-sipil-negara/tanggal 3 Juli 2015 pukul 10.25](http://pemerintah.net/uu-asn-aparatur-sipil-negara/tanggal%203%20Juli%202015%20pukul%2010.25)).

Tantangan yang dihadapi aparatur negara hingga saat ini antara lain, adanya peluang penyalahgunaan wewenang/kekuasaan yang akan merugikan negara dan masyarakat, mafia hukum, menghadapi persaingan global yang semakin kompleks, dan berbagai masalah krusial lain. Pada saat ini untuk mewujudkan aparatur negara yang bisa dipertanggungjawabkan, reformasi aparatur perlu dilaksanakan secara terus-menerus dengan ditopang oleh motivasi untuk mencari cara yang lebih efektif dan efisien (Taufiq Effendi, 2008).

Keberhasilan dan berdaya gunanya suatu organisasi, dapat dilihat pada salah satu aspek yang terkandung di dalamnya, yaitu kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka pengelolaan organisasi yang baik dan benar pada suatu institusi pemerintahan tentunya sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini aparatur yang mewakilinya yang tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, karena memerlukan persiapan dengan melalui pendidikan dan pelatihan yang memadai. ASN diharap-

kan dapat memberikan pelayanan yang baik manakala memiliki semangat kerja, budaya dan etos kerja, serta motivasi tinggi, yang konsisten dijalankan bagi kepentingan masyarakat luas.

E. KINERJA

Bila dilihat pengertian kinerja terlihat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat di-

simpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Menurut Leon C. Mengginsan dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:10), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E. Sikula dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu barang. Menurut T. Hani Handoko (2001:235), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi

mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik.

2. Hasil Kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan

bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan. Proses penilaian prestasi kerja menghasilkan suatu evaluasi atau prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan atau prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila para karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki. Oleh karena itu, bagian kritis proses penilaian adalah wawancara eksklusif. Menurut T. Hani Handoko (2001:152-153), wawancara eksklusif adalah proses peninjauan kembali prestasi kerja yang memberikan kepada karyawan umpan balik tentang prestasi kerja di masa lalu dan potensi mereka. Penilai bisa memberikan umpan balik ini melalui beberapa pendekatan:

a. Tell and Sell Approach

Mereview prestasi kerja karyawan dan mencoba untuk meyakinkan karyawan untuk berprestasi lebih baik. Pendekatan ini paling baik digunakan untuk para karyawan baru.

b. Tell and Listen Approach

Memungkinkan karyawan untuk menjelaskan berbagai alasan latar belakang dan perasaan defensif mengenai prestasi kerja. Ini bermaksud untuk mengatasi reaksi-reaksi tersebut dengan konseling tentang bagaimana cara berprestasi lebih baik.

c. Problem Solving Approach

Mengidentifikasi masalah-masalah yang mengganggu prestasi kerja karyawan. Kemudian melalui latihan, *coaching* atau konseling, upaya-upaya dilakukan untuk memecahkan penyimpangan-penyimpangan (sering diikuti dengan penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di waktu yang akan datang).

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka unsur-unsur kinerja yang bisa dilihat adalah (1) prestasi, (2) ketaatan, dan (3) prakarsa. Dengan alasan ketiga unsur tersebut diasumsikan sudah cukup mewakili unsur-unsur kinerja yang bisa dikaji. Hal ini mengingat sangat luasnya kajian teoritis tentang kinerja dan keterbatasan penulis untuk dapat menggali seluruh unsur yang ada di dalamnya.

F. MOTIVASI DAN ETOS KERJA ASN

Dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dituntut memiliki

motivasi yang tinggi dan etos kerja yang baik. Motivasi aparatur negara merupakan sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan atau disebut dengan niat. Hal ini memberi kesan bahwa motivasi merupakan awal dari respons seseorang aparatur sipil negara untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam meningkatkan kinerja. Kemudian motivasi aparatur sipil negara adalah usaha mengubah sumber daya manusia menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tentunya usaha ini membutuhkan kerjasama antara pemimpin dengan bawahan, tanpa ada kerjasama, maka apapun yang akan dilakukan oleh aparatur sipil negara tidak akan memberi pengaruh, bahkan akan cenderung mengecewakan. Untuk itu perlu kiranya motivasi-motivasi tersebut diiringi dengan usaha-usaha yang mampu mewujudkan kerjasama dan sama-sama bekerja di antara semua komponen dalam sebuah organisasi institusi atau lembaga supaya kinerja seorang aparatur negara meningkat. Di samping itu aparatur sipil negara juga harus berusaha untuk meningkatkan etos kerjanya di setiap saat supaya kinerjanya terlihat dengan baik.

Etos kerja aparatur sipil negara sangat menentukan sekali terhadap kinerjanya, jika etos kerjanya baik, maka kinerjanya akan baik, dan jika etos kerjanya buruk, maka kinerjanya akan buruk.

Etos kerja dapat dimiliki oleh siapapun, termasuk bagi aparatur sipil negara, dengan syarat kerja yang dilakukan oleh aparatur sipil negara telah menjadi kebiasaan yang mendasar dalam kehidupannya. Hal ini merujuk kepada etos kerja itu sendiri yang menekankan kepada sikap kerja yang paling dominan yang berpengaruh terhadap sikap dan kebiasaannya dalam berbuat sesuatu oleh aparatur sipil negara.

G. PENUTUP

Dari uraian di atas, dapat diberikan kesimpulan dan saran seperti berikut:

1. Kesimpulan

a. Motivasi merupakan awal dari respons seseorang aparatur sipil negara untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam meningkatkan kinerja. Kemudian motivasi aparatur sipil negara merupakan usaha mengubah sumber daya manusia menjadi lebih baik dari

sebelumnya, sehingga kinerjanya akan lebih baik dari sebelumnya.

- b. Di samping itu aparatur sipil negara juga harus berusaha untuk meningkatkan etos kerjanya di setiap saat supaya kinerjanya terlihat dengan baik.
- c. Etos kerja aparatur sipil negara sangat menentukan sekali terhadap kinerjanya; jika etos kerjanya baik, maka kinerjanya akan baik, dan jika etos kerjanya buruk, maka kinerjanya akan buruk.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran-saran sebagai tindak lanjut adalah diharapkan kepada semua aparatur sipil negara agar memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi dalam bekerja supaya kinerjanya lebih baik, dan aparatur sipil negara diharapkan juga untuk banyak mempelajari aturan-aturan yang ada serta menjadi contoh di manapun berada, baik selama di kantor maupun setelah kembali ke tengah-tengah masyarakat. Jadilah aparatur sipil negara yang baik, jujur, disiplin, bertanggung jawab, perlihatkan kesetiaan, capai prestasi kerja, taat dengan aturan dan loyal kepada pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1994. *Performance Management*.
- Asifuddin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asnawir. 2003. *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Padang: IAIN Imam Bonjol Padang Press.
- Carrel, et.al. 1995. *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Denison, Daniel. 2016. *Bringing Organizational Culture and Leadership to the Bottom Line*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1994. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Effendi, Taufiq. 2008. Menteri Penda-yagunaan Aparatur Negara pada Seminar Pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur Negara, Makalah, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly Jr. 1991. *Organizational Behavior, Structure, Processes*. Seventh Edition. Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2007. *Organizational Behavior*. 7th Edition. Singapore: McGraw Hill Education.
- Lepine, Jeffry A. and M.J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Madjid, Nurcholish. 1995. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina.
- Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra. 2019. "Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam."
- Shaleh, Abdul Rahman dan Muhib Abdul Wahab. 2005. *Psikologi dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN Press.
- Tarbawi, Mustafid. 2017. "Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara." 14 Vol. 3 No. 01.

hz