
**ANALISIS PENERAPAN ETOS KERJA PADA PERANGKAT DESA KAMANGA DUA
KECAMATAN TOMPASO***ANALYSIS OF THE APPLICATION OF WORK ETHIC TO THE GOVERNMENT OF KAMANGA
DUA VILLAGE, TOMPASO DISTRICT*

oleh:

**Risky Anugrah Saputra¹
Victor P.K. Lengkong²
Irvan Trang³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹risky.anugrah.saputra@gmail.com²VictorP.K.Lengkong@unsrat.ac.id³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Dalam pembangunan pedesaan dibutuhkan peran sumber daya manusia sebagai pengelola dan pelaksana pembangunan. Perangkat desa yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat menghasilkan kualitas yang baik dalam menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan sikap hidup yang diyakini oleh suatu kelompok masyarakat yang tercermin dalam perilaku, cita-cita dan pandangan yang terwujud sebagai kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan etos kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata kemudian data yang diperoleh dapat digunakan untuk bahan referensi pemerintah desa. Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etos kerja pada perangkat desa telah berjalan dengan baik walaupun ada beberapa masalah yang menghambat dan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja adalah Infrastruktur, Pelatihan dan Pembinaan, dan Penilaian Kinerja. Saran kepada perangkat desa yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menerapkan dan meningkatkan etos kerja yaitu meningkatkan fasilitas pemerintahan desa, memberikan pelatihan dan pembinaan keterampilan kepada perangkat desa serta menerapkan sistem *reward and punishment* untuk meningkatkan semangat kerja perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso.

Kata Kunci: etos kerja

Abstract: In rural development, the role of human resources as the manager and implementer of development is needed. The village apparatus that has a high work ethic can produce good quality in performing its duties. Work ethos is a life attitude that is believed by a community group that is reflected in the behaviors, ideals and views that manifest as work. The purpose of this research is to know and analyze the application of work ethic and the factors influencing work ethos in village of Kamanga Dua Kecamatan Tompaso. This research uses qualitative descriptive method that intends to understand the phenomena experienced by the subject of research by way of description in the form of words then the data obtained can be used for reference materials of the village government. The data used are primary data in the form of interview result. The results indicate that the application of work ethos in the village apparatus has been running well although there are some obstacles and factors that influence the application of work ethic is Infrastructure, Training and Development, and Performance Assessment. Suggestion to village apparatus that can be used as consideration to apply and improve work ethos that is improving village governance facility, giving training and skill development to village apparatus and applying reward and punishment system to improve work spirit of Kamanga Dua Village, Tompaso District.

Keywords: work ethic

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Bangsa Indonesia adalah negara yang kaya dan merupakan bangsa yang besar. Indonesia dikaruniai sumber daya alam yang melimpah ruah dan jumlah penduduk yang besar. Dan itu merupakan modal untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Hal ini yang menjadi dasar pembangunan nasional. Namun kenyataannya masih banyak daerah-daerah yang tertinggal dan belum mendapatkan pemerataan pembangunan khususnya di Indonesia bagian timur. Oleh Karena itu salah satu agenda prioritas pemerintah adalah membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan yang tertuang dalam NAWA CITA.

Dalam Pembangunan pedesaan dibutuhkan peran sumber daya manusia sebagai pengelola dan pelaksana pembangunan. Perangkat desa yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap mental dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja seperti tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur. Seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah no. 42 tahun 2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri sipil pasal 3 ayat 2 yaitu mendorong etos kerja Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, dan abdi masyarakat; Jadi jelaslah bahwa nilai-nilai yang terdapat dalam etos kerja sangat penting dalam menunjang tercapainya suatu tingkat kualitas kerja perangkat desa. Hal ini juga sangat dibutuhkan terutama dalam menjalankan roda pemerintahan yang mempunyai tugas-tugas yang cukup berat dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat desa.

Dalam penerapan etos kerja di desa Kamanga Dua, peranan hukum tua sebagai pimpinan sangat penting. Perangkat desa Kamanga Dua memiliki standar dalam setiap pelaksanaan program kerja. Standar yang digunakan dalam pemerintahan desa Kamanga Dua yakni harus siap melayani kapan saja masyarakat desa membutuhkan. Dalam melakukan program kegiatan desa seperti rapat perangkat desa, pembuatan surat domisili, musyawarah dengan warga desa dan lain sebagainya terkadang menyita waktu dan tenaga perangkat desa, hal ini menunjukkan bahwa penerapan etos kerja dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam struktur pemerintah desa Kamanga Dua. Namun, yang menjadi permasalahannya adalah bagaimanakah perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso Kabupaten Minahasa menerapkan etos kerja yang dapat menunjang kualitas kerja untuk mewujudkan pembangunan pedesaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja pada perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Manajemen**

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi untuk mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Hasibuan (2012:23) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif, dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Sutrisno (2009:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Etos Kerja

Anoraga (2009), mengemukakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap 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.

Motivasi

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang.

Budaya

Luthans (2006:244) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

Sosial Politik

Siagian (1995:138), menyatakan bahwa tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

Kondisi Lingkungan

Siagian (1995:139) juga menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Bertens, 1994).

Penelitian Terdahulu

Panenang (2016) yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik di kantor Kecamatan Long Ikis dan untuk menganalisis faktor penghambat etos kerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik di Kecamatan Long Ikis. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat dua poin penting yang dapat menjadi indikator etos kerja pegawai di Kecamatan Long Ikis dalam meningkatkan pelayanan publik yaitu produktivitas kerja pegawai dan profesionalitas kerja pegawai.

Karauwan, Lengkong dan Mintardjo (2015) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan hasil studi yang menunjukkan bahwa

etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

Nazhar (2011) yang bertujuan untuk mengetahui etos kerja pegawai negeri sipil dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kamar. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif menunjukkan hasil dimana tingkat etos kerja pegawai pada Kantor Camat Kamar masih rendah, hal ini dikarenakan penilaian, pengawasan, dan pembinaan yang kurang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya sehingga membentuk sikap lalai dalam melakukan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2007:6).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Hukum Tua yang bertempat di Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso, Kabupaten Minahasa. Waktu yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini dan mengumpulkan keterangan dari perangkat desa serta data-data lain yang memiliki kaitan dengan penelitian ini berlangsung selama 2 bulan.

Informan

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso Kabupaten Minahasa yang berjumlah 15 orang dan semuanya dijadikan sebagai informan karena jumlahnya yang sedikit dan dapat dijangkau.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data melalui wawancara langsung dengan informan, observasi atau pengamatan langsung dilapangan, dan dokumentasi atau menganalisis dokumen-dokumen resmi perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso.

Metode Analisis

Analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini dilakukan selama dan setelah pengumpulan data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis non statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman (dalam Herdiansyah, 2010: 163) dengan skema dan tahapan yaitu: (a) pengumpulan data, (b) reduksi data, (c) penyajian data dan (d) menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Objek Penelitian

Desa Kamanga Dua adalah desa Pemekaran dari Desa Kamanga, yang terletak di ketinggian 800 m diatas permukaan laut, kurang lebih 15 km dari kaki Gunung Soputan dengan kondisi Tanah yang subur, dan berjarak ±30 km dari ibukota Kabupaten Minahasa. Asal usul Penduduk desa Kamanga dimana sejak tahun 1830 beberapa orang yang tinggal dikaki gunung soputan bercocok tanam untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, dan seiring dengan penambahan penduduk sebagian orang yang tinggal di kaki gunung mencari sumber mata air dan menetap di daerah itu dan menamakan kelompok itu "kamangen" yang dalam bahasa daerah Tontemboan berarti "diberkati".

Pada sekitar tahun 1937 terjadi bencana Angin Ribut sehingga memorak-porandakan perkampungan Kamangen, sehingga penduduk waktu itu beralih tempat lain dan turun mencari tempat lokasi perkampungan yang lain dimana di daerah itu mereka menemukan lokasi mata air yang baru dan mereka tinggal menetap dan

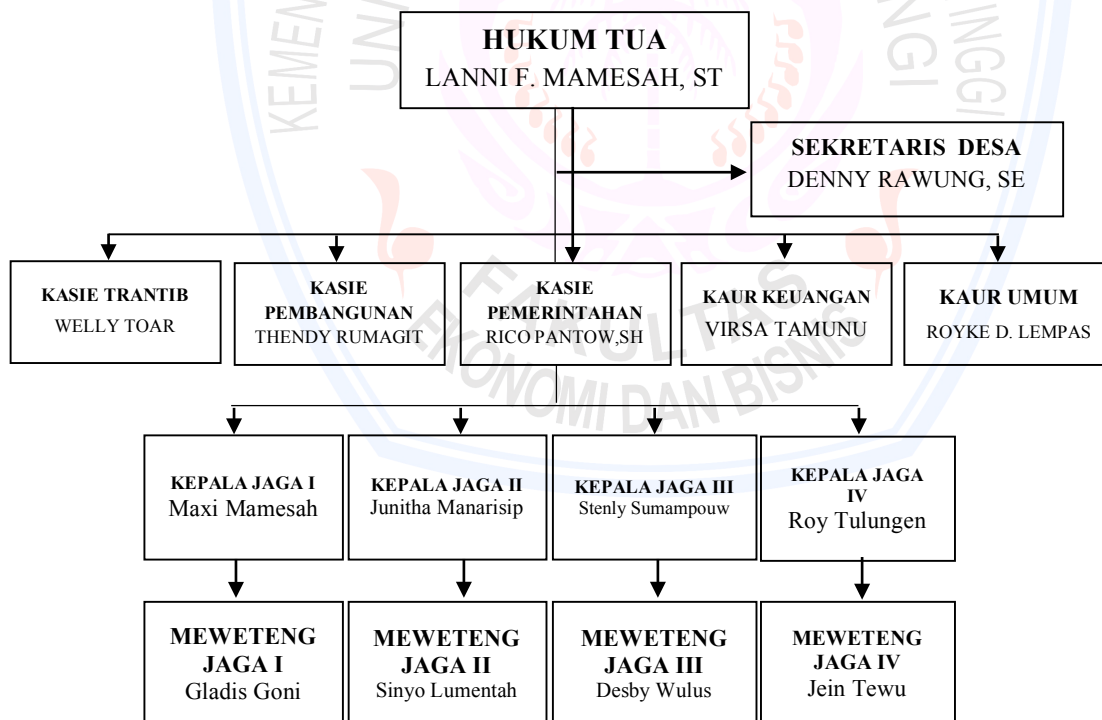
semenjak itu mereka mengganti nama kamangen menjadi Kamanga sebagai tempat tinggal yang baru, yang berasal dari kata “ Kamang” yang berarti “berkat”. Karena mereka telah menemukan sumber mata air untuk kelangsungan hidup.

Dengan berjalannya waktu semakin berkembangnya desa Kamanga sampai 8 jaga ,maka oleh tokoh-tokoh masyarakat Kamanga pada saat itu mengusulkan agar desa Kamanga dimekarkan menjadi dua , seiring dengan pemberlakuan Otonomisasi daerah dalam rangka pemekaran, maka pada tanggal 13 Juni 2008 berdasarkan usulan masyarakat lewat Panitia Pemekaran Desa Kamanga yang diketuai oleh Bapak Michael K. Pandey, SH dan Sekertaris Bapak Fery Rumagit, dan sebagai Hukum Tua Ibu Deitje A. E Suoth dan ketua BPD Bapak D.H. Mewengkang, melaksanakan pertemuan dan musyawarah desa dan memutuskan mengusulkan pemekaran desa menjadi 2 yaitu Kamanga dan Kamanga Dua kepada Pemerintah Kabupaten Minahasa, dan Desa Kamanga Dua disetujui oleh pemerintah Kabupaten Minahasa sebagai desa Pemekaran pada Tanggal 13 Bulan Juni tahun 2008, lewat SK Bupati Minahasa, tentang Pemekaran desa Kamanga Dua.

Desa Kamanga Dua merupakan salah satu dari 10 desa di wilayah Kecamatan Tompaso, Desa Kamanga Dua mempunyai luas wilayah seluas 96 hektar. yang terletak di ketinggian 800 m diatas permukaan laut. Secara Administratif, wilayah Desa Kamanga Dua terdiri dari empat Jaga. Secara umum Tipologi Desa Kamanga Dua terdiri dari persawahan, perladangan, perkebunan, peternakan, industri kecil pengolahan kue, jasa dan perdagangan. Dalam menjalani kehidupan sehari-hari masyarakat desa Kamanga Dua memiliki nilai-nilai budaya seperti Mapalus, Efektif dan Efisien, Akuntabilitas, Transparansi, Etos Kerja, dan Religius.

Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Kamanga Dua

Desa Kamanga Dua menganut sistem kelembagaan Pemerintahan Desa dengan pola minimal, slengkapnya dapat dilihat dalam struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi Pemerintah Desa Kamanga Dua

Sumber: Data RPJMD Kamanga Dua 2017

Penerapan Etos Kerja pada Perangkat Desa Kamanga Dua

Sebelumnya peneliti membahas teori-teori tentang penerapan etos kerja dan indikator-indikator dalam penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua yang berupa motivasi, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, dan pendidikan. Berikut adalah temuan-temuan yang didapat dari hasil wawancara pada perangkat desa:

Tabel 1. Hasil Wawancara Penelitian

NO.	Pertanyaan	Jawaban	Jumlah
1	Motivasi perangkat desa dalam bekerja	Meluruskan sistem pemerintahan	3
		Pelayanan	5
		Amanah	7
		Jumlah Informan	15
2	Usaha-usaha penerapan etos kerja perangkat desa	Pembangunan fasilitas desa	4
		Rapat desa	9
		Pelatihan dan pengarahan	2
		Jumlah Informan	15
3	Masalah-masalah yang dihadapi perangkat desa	Penilaian kinerja	3
		Suasana Politik	1
		Infrastruktur	6
		kurangnya pelatihan	4
		Masalah etika perangkat desa	1
Jumlah Informan	15		
4	Penyelesaian Masalah yang dilakukan perangkat Desa	Musyawarah	8
		Sistematis	3
		Teguran	4
		Jumlah Informan	15
5	Faktor-faktor yang mempengaruhi Pekerjaan	Penghasilan	2
		Usia	2
		Fasilitas Desa	4
		Pelatihan dan pembinaan	3
		Penilaian Kinerja	4
Jumlah Informan	15		

Sumber: data diolah, 2018

Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara pada informan dapat diketahui bahwa ada tiga perangkat desa yang memiliki motivasi dalam bekerja untuk meluruskan sistem pemerintahan di Desa Kamanga Dua, dan lima perangkat desa yang lain mengaku motivasi bekerja mereka untuk pelayanan masyarakat dan sisanya sebanyak tujuh perangkat desa bekerja atas amanah yang diberikan kepada mereka untuk mengabdikan kepada masyarakat desa Kamanga Dua. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat desa Kamanga Dua memiliki motivasi yang baik dalam melakukan pekerjaan mereka untuk pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat desa.

Budaya

Dari data yang sudah dipaparkan sebelumnya dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, perangkat desa Kamanga Dua memegang nilai-nilai budaya seperti mapalus, efektif dan efisien, akuntabel, transparansi, etos kerja, dan religius. Ini menunjukkan bahwa perangkat desa telah menerapkan budaya kerja

modern dalam pembangunan desa seperti pengelolaan sumber daya, pertanggungjawaban kinerja, keterbukaan, dan spirit positif yang meliputi seluruh lapisan masyarakat desa. Perangkat desa juga tetap mempertahankan budaya tradisional yaitu mapalus yang merupakan hakikat dasar dan aktivitas kehidupan orang minahasa, yang terpenggil dengan ketulusan hati yang mendasar dan mendalam dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab menjadikan manusia dan kelompoknya untuk saling menghidupkan dan menyejahterakan setiap orang dan kelompok dalam komunitasnya yaitu Desa Kamanga Dua, serta tidak keluar dari norma-norma agama yang dapat dilihat dari nilai-nilai budaya religius.

Sosial Politik

Dari struktur organisasi Desa Kamanga Dua dapat dilihat ada alur kordinasi yang jelas dari Hukum Tua, sekretaris desa, Kasie dan Kaur hingga kepala Jaga dan maweteng. Namun berdasarkan hasil wawancara salah satu responden berpendapat bahwa masalah yang dihadapi saat ini adalah suasana politik yang berpengaruh terhadap kinerja beberapa perangkat desa. Dan menurut beberapa responden tingkat penghasilan perangkat desa juga masih rendah jika dibandingkan dengan kabupaten lain.

Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan atau geografis desa Kamanga Dua yang merupakan daerah dataran tinggi memiliki potensi di bidang pertanian dan perkebunan yang sangat strategis. Namun masalah yang dihadapi oleh perangkat desa saat ini adalah masih kurangnya infrastruktur yang menyebabkan lambatnya pertumbuhan ekonomi desa Kamanga Dua. Masalah infrastruktur yang menjadi hambatan dalam perkembangan desa Kamanga Dua yaitu akses jalan ke sawah dan kebun yang tidak dapat dilalui kendaraan, sehingga pengangkutan hasil produksi pertanian masih sulit dilakukan. Hal ini menjadi perhatian perangkat desa Kamanga Dua untuk melakukan Pembangunan yang lebih baik di bidang infrastruktur desa maupun di bidang pertanian.

Pendidikan

Dari segi tingkat pendidikan perangkat desa Kamanga Dua bervariasi dari SMA/ sederajat hingga Sarjana (S1). Perbedaan tingkat pendidikan ini yang menjadi tantangan perangkat desa untuk menyamaratakan kemampuan setiap perangkat desa. Dilihat dari masalah yang ditemukan berdasarkan hasil wawancara, terdapat tiga perangkat desa yang mengeluhkan kurangnya pelatihan keterampilan sehingga menghambat pekerjaan perangkat desa tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Etos Kerja

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua yang dapat dilihat dari jawaban dengan frekuensi lebih tinggi daripada jawaban yang lain. Frekuensi dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Frekuensi Jawaban Informan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban	Jumlah Responden yang menjawab
1	Fasilitas/infrastruktur	3	11
2	Pelatihan dan pembinaan	3	6
3	Penilaian kinerja	3	5
4	Rapat perangkat desa	1	9
5	Musyawarah	1	8
6	Amanah	1	7
7	Pelayanan	1	5
8	Teguran	1	4
9	Sistematis	1	3
10	Penghasilan	1	2

11	Usia	1	2
12	Etika perangkat desa	1	1
13	Suasana Politik	1	1

Sumber: data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat tiga jawaban yang memiliki frekuensi terbanyak sebagai jawaban responden. Ketiga jawaban tersebut adalah Fasilitas/infrastruktur, Pelatihan dan Pembinaan, dan Penilaian Kinerja. Jawaban responden tersebut berdasarkan pertanyaan yang peneliti berikan yang memiliki hubungan sehingga membentuk faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua.

Pembahasan

Dari hasil penelitian data-data dan wawancara pada perangkat desa Kamanga Dua di atas ditemukan hasil bahwa dalam melaksanakan tugasnya perangkat desa Kamanga Dua telah menerapkan etos kerja yang baik, dapat dilihat dari motivasi setiap perangkat desa yang berbeda-beda namun tetap memiliki tujuan positif dan nilai-nilai paradigma etos kerja.

Budaya kerja yang digunakan oleh perangkat desa Kamanga Dua sesuai dengan Pasal 24 Undang-undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa dan merupakan budaya kerja modern yang mencerminkan etos kerja yang tinggi dari perangkat desa Kamanga Dua. Perangkat desa juga tetap mempertahankan budaya mapalus yang merupakan budaya tradisional minahasa yang berasaskan gotong royong, budaya ini masih tetap dipakai dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan di desa Kamanga Dua, juga dalam menyelesaikan kendala-kendala yang dihadapi perangkat desa Kamanga Dua.

Dalam penerapan etos kerja tersebut ditemukan masalah-masalah yang dapat menghambat perangkat desa, seperti masih kurangnya sarana-prasarana di desa Kamanga Dua mengakibatkan pekerjaan perangkat desa terhambat. Contohnya seperti belum adanya balai desa, kurangnya pos keamanan lingkungan disetiap Jaga dan belum adanya pos pelayanan kesehatan di desa Kamanga Dua berpengaruh terhadap kurang optimalnya pelayanan perangkat desa Kamanga Dua

Suasana politik di tahun ini menjadi salah satu masalah sosial yang dihadapi perangkat desa Kamanga Dua saat ini. Dengan banyaknya partai dan calon kepala daerah mempengaruhi dukungan dari masyarakat desa Kamanga Dua. Ini dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja perangkat desa jika terjadi perselisihan. Menjaga kenetralan perangkat desa merupakan cara yang tepat untuk menjaga etos kerja perangkat desa tetap berjalan dengan baik dan dapat melayani masyarakat desa dengan tulus.

Melihat kompleksnya masalah diatas perangkat desa Kamanga Dua melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut dengan berbagai cara sesuai tingkat kesulitan masalah yang dihadapi, seperti membuat peraturan desa, memberikan teguran persuasif kepada perangkat desa yang melanggar aturan, melakukan musyawarah dan rapat desa untuk menjelaskan program-program yang akan dilakukan oleh perangkat desa, dan menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan Rencana Kerja Pemerintah Desa yang diajukan ke pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso.

Setelah melihat upaya perangkat desa dalam mengatasi masalah yang ada, perangkat desa Kamanga Dua telah menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan hingga kedisiplinan. Maka walaupun memiliki masalah-masalah yang kompleks, tetapi perangkat desa Kamanga Dua masih dapat mengatasinya meskipun dengan keterbatasan sumber daya serta sarana-prasarana yang dimiliki.

Dari permasalahan diatas terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja perangkat desa Kamanga Dua. Adapun faktor-faktor tersebut adalah fasilitas/infrastruktur desa yang merupakan faktor paling mendominasi untuk mempengaruhi penerapan etos kerja perangkat desa Kamanga Dua, dapat dilihat dari tabel sebelumnya dimana masalah tentang fasilitas/infrastruktur desa memiliki frekuensi paling banyak menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada perangkat desa. Faktor ini dikarenakan hampir seluruh kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan perangkat desa Kamanga Dua membutuhkan fasilitas-

fasilitas yang menunjang, seperti penambahan jumlah komputer untuk keperluan administrasi dan seharusnya dilakukan di infrastruktur desa seperti Balai Desa yang dapat digunakan untuk rapat perangkat desa, musyawarah desa dan juga sebagai kantor Hukum Tua.

Faktor yang kedua adalah pelatihan dan pembinaan perangkat desa, yang diketahui dari frekuensi jawaban dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan kepada perangkat desa Kamanga Dua berada dibawah faktor fasilitas dan infrastruktur. Oleh karena itu perlu adanya pemerataan dan perluasan keterampilan, keahlian dan pendidikan di desa Kamanga Dua untuk meningkatkan aktivitas dan produktivitas desa Kamanga Dua.

Dan faktor terakhir yang berpengaruh terhadap penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua adalah Penilaian Kinerja atau Prestasi, sesuai dengan frekuensi jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan kepada perangkat desa Kamanga Dua. Disamping pengadaan fasilitas/infrastruktur dan melakukan pelatihan dan pembinaan, dalam hal ini Hukum Tua sebagai pimpinan perangkat desa harus memberikan penilaian dan pengawasan ketat terhadap kinerja perangkat desa.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pada perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso selama bulan Januari sampai dengan Februari 2018 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan tugasnya Perangkat Desa Kamanga Dua telah menerapkan etos kerja yang baik berdasarkan motivasi, budaya, sosial politik, lingkungan dan pendidikan yang dimiliki oleh perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso.
2. Fasilitas/infrastruktur yang tidak memadai, kurangnya pelatihan dan pembinaan perangkat desa, penilaian kinerja atau kompensasi yang tidak optimal, serta masalah etika dan sosial politik di desa Kamanga Dua merupakan kendala-kendala yang menghambat penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso.
3. Membuat peraturan desa, melakukan musyawarah dengan masyarakat desa dan membuat RPJMD dan RKPD yang sesuai dengan sistem pemerintahan untuk pembangunan desa adalah upaya-upaya yang dilakukan perangkat desa untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dan meningkatkan etos kerja perangkat desa walaupun dalam keadaan sarana-prasarana yang terbatas.
4. Faktor-faktor yang sangat mempengaruhi penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso adalah Fasilitas/infrastruktur, Pelatihan dan Pembinaan, serta Penilaian Kinerja terhadap perangkat desa.

Saran

Saran kepada perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menerapkan dan meningkatkan etos kerja perangkat desa, yaitu:

1. Memfokuskan pembangunan infrastruktur serta meningkatkan fasilitas pemerintahan desa yang dapat menunjang tugas dan pekerjaan perangkat desa sehingga penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso dapat berjalan lebih baik lagi.
2. Melakukan pelatihan dan pembinaan keterampilan yang dibutuhkan perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas perangkat desa serta menggunakan sistem pelatihan dan pembinaan yang dapat diterima atau dipahami oleh setiap perangkat desa.
3. Hukum tua sebagai pimpinan perangkat desa Kamanga Dua dapat memberikan pembinaan dan pengawasan yang ketat terhadap kinerja atau hasil pekerjaan perangkat desa dan menerapkan sistem *reward and punishment* untuk meningkatkan semangat kerja perangkat desa dan menciptakan kompetensi yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta
- Bertens, K. 1994. *Etika*. Gramedia, Jakarta
- Hasibuan, S.P.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Herdiansyah, H. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Salemba Humanika, Jakarta
- Karauwan, R., Lengkong, V.P.K., dan Mintardjo, C. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3, Sept. 2015, Hal.1196-1207, ISSN 2303-11. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125> Diakses 5 Agustus 2017.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Miles dan Huberman, 2010. *Analisis Data Kualitatif Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Salemba Humanika, Jakarta
- Moleong, L. J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Nazahar, Y. 2011. *Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar*. Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. http://repository.uin-suska.ac.id/669/1/2011_2011229.pdf. Diakses 5 Agustus 2017
- Panenang, A.D. 2016. Etos Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. *eJournal Administrasi Negara*, 2016, 4 (2): 2700-2711, ISSN 0000-0000, <http://www.portal.fisip-unmul.ac.id/site/?p=4080>. Diakses 5 Agustus 2017.
- Pemerintah Republik Indonesia, 2004. Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Jakarta
- Ruth, Alas., Ülle, Übius., Peeter, Lorents., and Erika, Matsak (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Unsrat*, Vol. 4. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17401>
- Sari, Evi Thelia (2017). Motivation And Satisfaction Towards Employees' Loyalty To Achieve Company's Advantage, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Unsrat*, Vol. 4. No. 1
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Grup, Jakarta.
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani.(2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>