



Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango

Clara Shintya Pakaya^{1✉}, Meyko Panigoro², Melizubaida Mahmud³, Irina Popoi⁴, Irwan Yantu⁵

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo

Email: clarapky10@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Fokus masalah dalam penelitian ini yaitu (1) bagaimana strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai kantor camat Kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango?; (2) faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai kantor Camat Kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan studi kasus. Prosedur penelitian dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) dari beberapa indikator strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur yang paling menonjol yaitu indikator perencanaan dan pengembangan, hal ini disebabkan oleh perencanaan personalia yang dilakukan dalam mengembangkan kompetensi pegawai melalui kegiatan workshop atau pelatihan yang berdampak pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Sedangkan Indikator kompensasi menjadi salah indikator yang perlu diperhatikan, mengingat terdapat oknum pegawai Kantor yang meminta imbalan jasa ketika ada masyarakat yang melakukan pelayanan seperti pembuatan kartu keluarga (KK). (2) Faktor peningkatan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang utama terlaksananya strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai di kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango dalam kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

Kata kunci- *Strategi Personalia dan Etos Kerja Pegawai.*

Abstract

The research problem is (1) how personnel strategy enhances employee work ethic at the Suwawa Timur Subdistrict Office, Bone Bolango Regency?; (2) what factors influence personnel strategy in enhancing employee work ethic at the Suwawa Timur Subdistrict Office, Bone Bolango Regency? This research aims to determine the personnel strategy for enhancing employee work ethic at the Suwawa Timur Subdistrict Office, Bone Bolango Regency. This research employs qualitative research with a case study approach. The research procedures in this research involve observation, interviews, and documentation. The results indicate that (1) among several indicators of personnel strategy in enhancing employee work ethic at the Suwawa Timur Subdistrict Office, the most prominent one is the planning and development indicator. This is due to personnel planning that focuses on developing employee competencies through workshop or training activities, ultimately impacting the quality of services provided to the public. However, the compensation indicator needs attention, as there are instances of employees requesting gratuities when providing services such as issuing family cards (KK). (2) The improvement of human resources (HR) is one of the main factors contributing to the successful implementation of personnel strategy in enhancing employee work ethic in the Suwawa Timur Subdistrict, Bone Bolango Regency, which directly affects the quality of services provided to the public.

Keywords- Personnel Strategy, Employee Work Ethic.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu aktivitas yang memiliki pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi terdapat aktivitas seperti manajemen sebagai ilmu dasar dalam pengelolaan organisasi yang dilakukan oleh pimpinan yang mengurus suatu Lembaga atau organisasi tertentu. Pengaruh pimpinan dalam melaksanakan tugasnya sangat berdampak pada pegawai dalam meningkatkan kinerja maupun sumber daya manusia sehingga dapat membuat pegawai atau karyawan nyaman untuk bekerja sehingga berdampak pada etos kerja yang baik dan dapat membentuk sikap yang solid sesuai dengan kepentingan tujuan organisasinya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau Lembaga sangat penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas dari Lembaga tersebut dan berdampak juga pada kualitas pekerja serta pelayanannya.

Dengan demikian berarti sebuah organisasi harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan pegawai atau karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan bersama. Mereka dapat bekerja sama dengan baik jika mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja

mereka. Sehingga etos kerja yang tinggi sangat diperlukan sebagai bentuk motivasi oleh karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi atau Lembaga tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Amstrong, 2009). Dengan etos kerja dan kinerja yang tinggi maka pegawai atau karyawan mau bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak. Etos kerja merupakan sikap, pandangan atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Oleh karena itu penting karyawan atau pekerja dalam suatu Lembaga atau organisasi tertentu memiliki etos kerja yang tinggi dalam setiap individu.

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja, sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja sebagai perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Jika pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja.

Dari hasil studi awal yang peneliti dapatkan dengan melakukan observasi dan mewawancarai warga kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango, mengatakan bahwa dalam pelayanan yang ada di kantor Camat masih belum maksimal karena terdapat pemberlakuan yang kurang adil oleh pegawai kantor. Contohnya dalam pengurusan pelayanan pembuatan KK (kartu keluarga) dan akta kelahiran yang seharusnya bisa diselesaikan dalam jangka waktu satu hari akan tetapi terdapat pengurusan yang diselesaikan lebih dari satu hari dengan alasan yang kurang jelas, terdapat beberapa masyarakat yang pengurusan selesai dalam waktu satu hari sedangkan terdapat pula masyarakat yang lain harus menunggu pengurusan dan selesai dengan waktu berhari-hari. Kurangnya pemberlakuan pelayanan yang adil lainnya pada pelayan di kantor Camat Suwawa Timur terhadap masyarakat, seperti terdapat beberapa masyarakat yang sudah lama menunggu dan antri namun pegawai kantor Camat tersebut langsung mengatakan lebih baik membuat di kantor Catatan Sipil tanpa memberikan keterangan yang jelas, akan tetapi disaat itu ada salah satu masyarakat lainnya yang termasuk kenalan dari pegawai di

kantor tersebut datang untuk mengubah data KK (kartu keluarga) karena ada kesalahan langsung dilayani pada saat itu dengan ramah dan baik.

Hal ini tentunya berdampak pada kualitas pelayanan yang baik, sehingga publik maupun masyarakat setempat merasa tidak puas dengan etos kerja yang dilakukan oleh pihak kantor kecamatan Suwawa Timur. Pelayanan terhadap masyarakat maupun publik merupakan hal penting dilaksanakan dengan baik, sehingga memudahkan masyarakat dalam pengurusan-pengurusan kegiatan yang berkaitan dengan fungsi kantor kecamatan. Dengan pelayanan maupun etos kerja yang tinggi terhadap kewajiban sebagai pegawai atau pelayanan masyarakat perlu adanya langkah-langkah perbaikan setiap evaluasi kinerja sehingga terdapat peningkatan pelayanan terhadap publik. Peningkatan pelayanan yang baik terhadap publik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja dalam memberikan layanan yang maksimal terhadap masyarakat, sehingga terjalin hubungan yang baik dengan masyarakat.

Strategi adalah sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagian dari kita mungkin sudah tahu bahwa sebagian besar kegiatan atau bahkan semua kegiatan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak atau bagian yang berkompeten. Dengan melakukan strategi memudahkan dalam melaksanakan maupun mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2003) bahwa Strategi berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri dari dua kata, yaitu *strategos* yang artinya perang sedangkan secara bahasa Strategi adalah suatu cara yang di gunakan pada masa perang untuk mencapai kemenangan ini sesuai dengan kondisi pada zaman dahulu yang selalu diwarnai perang sehingga mengharuskan seorang pemimpin menyusun strategi agar menang dalam peperangan. Menurut David (2011:18) Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai, sehingga memudahkan dalam melaksanakan suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Rangkuti (2013:183) berpendapat bahwa strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana organisasi akan mencapai semua tujuan yang telah di tetapkan berdasarkan misi yang telah di tetapkan sebelumnya.

Etos kerja sebagai refleksi diri dari seseorang yang memuat sikap dalam melaksanakan kehendak. Etos kerja terdiri dari dua kata yaitu etos dan kerja berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang memberikan arti watak dan karakter. Secara lengkap etos adalah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu dan sekelompok manusia etos di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Sedangkan menurut istilah kerja dalam kamus besar indonesia bermakna kegiatan melakukan sesuatu. Menurut Anaroga (2009) etos kerja

merupakan pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Etos kerja adalah sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdemensi transenden.

Menurut Cherington (Hadi, 2000) mengatakan bahwa etos kerja juga dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap pekerjaan, atau nilai kerja positif yang dimiliki seseorang. Etos kerja ditunjukkan melalui sikap yang disampaikan secara verbal. Sedangkan menurut Tasmara (2012) etos sendiri tidak terlepas dari etika, dan etika mendekati dengan pengertian akhlak merupakan sopan santun pedoman moral dan perilaku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan usahanya. Etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan watak bangsa atau ras. Etos merupakan watak khas yang tanpak dari luar dan terlihat oleh orang lain sebagai ciri, sifat, atau kebiasaan adat istiadat atau kecendeungan moral pandangan hidup yang di miliki seseorang, sekelompok orang atau bangsa. Sedangkan Khasanah (2004) berpendapat etos kerja adalah karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan mengenai cara bertindak atau pun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan kerja

Personalia adalah kumpulan kegiatan di dalam semua organisasi dengan tujuan mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dan organisasi dengan kata lain personalia adalah suatu bagian yang mengatur orang untuk mencapai tujuan perusahaan (pemimpin). Personalia adalah serangkaian kegiatan mengelola SDM pada hal-hal yang terkait administratif yang mengatur hubungan industrial antara perusahaan dan karyawannya. Menurut Marwansyah (2010:3) manajemen personalia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

METODE PENELITIAN

Wawancara

Dalam pelaksanaan di lapangan peneliti menentukan informasi dengan wawancarai langsung kepada semua pihak terutama kepala kecamatan dan staf. Agar informasi yang didapatkan tidak meragukan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara semi terstruktur agar peneliti lebih muda untuk berkomunikasi dengan pihak informan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu kepala kecamatan Suwawa Timur, staff dan masyarakat sekitar.

Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis". Peneliti mengamati secara langsung kondisi yang terjadi selama berada di kantor kecamatan Suwawa Timur. Peneliti dapat meyakini dan mengamati sendiri yang kemudian dilanjutkan dengan pencatatan perilaku serta kejadian sebagai mana adanya. Observasi yang dilakukan oleh peneliti menyangkut Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango.

Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang sifatnya dokumen sehubungan dengan objek yang diteliti. Dokumentasi diambil dari data-data berupa catatan tertulis maupun peristiwa yang terjadi di lapangan. Data yang Diperoleh peneliti berupa foto-foto, dokumen, dan catatan-catatan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, terdapat 3 jalur analisis data kualitatif yaitu Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan (Agusta 2003: 27) yakni :

Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan - catatan tertulis di lapangan. Edukasi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang dan mengorganisasikan data sedemikian rupa, sehingga Nampak komponen-komponen akhirnya untuk dapat ditarik kesimpulan. Dengan demikian reduksi data bermaksud untuk merangkum dengan menonjolkan hal-hal pokok yang relevan dengan fokus penelitian, proses ini dimulai dari menelaah data yang ada.

Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan maksud untuk memanjangkan data tanpa kehilangan maknanya secara utuh, sehingga dengan cara ini peneliti dapat melihat dengan cepat apa yang terjadi di lokasi penelitian terkait Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango.

Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus-menerus selama berada di lapangan, untuk menafsirkan data dengan menggunakan analisis *komparatif*, untuk mengetahui bagaimana Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango.

Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan Data merupakan standar kebenaran suatu data hasil penelitian yang lebih menekankan pada data/informasi dari pada sikap dan jumlah orang. Untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan data yang telah terkumpul perlu dilakukan pengecekan keabsahan data. Pengecekan keabsahan data didasarkan pada kriteria derajat kepercayaan (*credibility*) dengan teknik triangulasi, ketekunan pengamatan dan ketentuan perpanjangan, Octaviani (Maleong, 2007).

Perpanjangan Pengamatan

Dalam pengamatan dilakukan tahap perpanjangan pengamatan cara ini dilakukan agar bisa menemukan data yang tepat, caranya peneliti kembali ke lokasi penelitian dan melihat keadaan di lokasi bagaimana pengembangan yang terjadi di sekolah. Sehingga bisa dipastikan apakah data atau kondisi yang sebelumnya telah didapatkan benar atau tidak.

Ketekunan Pengamatan

Pada tahap ini saling berkaitan dengan tahap pertama yaitu perpanjangan pengamatan. Ketekunan pengamatan inti dari kebutuhan untuk mendapatkan tingkat kedalaman terhadap penelitian yang dilakukan. Peneliti memanfaatkan cara ini untuk mengamati lebih rinci khususnya terhadap fenomena yang sangat menonjol. Karena peneliti memerlukan data yang tepat dan sesuai dengan apa yang diteliti.

Triangulasi

Peneliti ini mengungkapkan data tentang aktivitas guru dalam kegiatan non mengajar, dengan teknik wawancara, observasi, dokumentasi serta ada beberapa catatan-catatan kecil yang ditulis oleh peneliti. Pada penelitian ini, pengujian kredibilitasnya menggunakan triangulasi. (Sugiyono, 2013: 372) mengemukakan bahwa terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. Triangulasi yang digunakan peneliti adalah triangulasi waktu, sumber dan triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango sudah dilaksanakan dengan baik walaupun terdapat kekurangan dan kelebihan, hal ini dapat dilihat dari berbagai kegiatan pelaksanaan strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai di kantor tersebut. Adapun yang menjadi visi Kecamatan Suwawa Timur yaitu Mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat dengan transparansi, akuntabel dan partisipatif. Sedangkan misi Kantor Camat Suwawa Timur yaitu:

1. Mempercepat pembangunan infrastruktur yang ada di kecamatan
2. Meningkatkan profesionalisme aparatur didalam menyelenggarakan organisasi kecamatan
3. Mendorong peran aktif masyarakat dalam budaya gotong royong dan swadaya masyarakat.

Deskripsi Hasil Wawancara

1. Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango

a. Perencanaan

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti dapatkan bahwa strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Camat Suwawa pada indikator perencanaan sudah berjalan dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari setiap perencanaan program yang dibuat oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pegawai Kantor Camat, sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai kantor. Berdasarkan hasil observasi yang didukung oleh beberapa hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pada indikator perencanaan di Kantor Camat Suwawa Timur berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari terdapat perencanaan yang dibuat oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pegawai agar dapat melayani masyarakat dengan maksimal dan sebaik mungkin. Dengan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat tentunya akan terjalin komunikasi yang baik dan menguntungkan satu sama lainnya.

b. Kompensasi

Pelaksanaan strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Suwawa Timur pada indikator kompensasi dilaksanakan belum dengan maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil observasi yang peneliti dapatkan di lapangan bahwa kurangnya kompensasi selain gaji dari pimpinan maupun Kantor menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Dari hasil observasi serta wawancara dapat kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur pada indikator kompensasi belum terlaksana dengan maksimal, hal ini sangat berpengaruh pada pelayanan pegawai yang merasa tidak mendapatkan reward tambahan selain gaji tiap bulannya sehingga mengambil keuntungan dari administrasi pelayanan terhadap masyarakat. Dalam pengurusan seperti perbaikan KK maupun pembuatannya yang seharusnya tidak memerlukan biaya sebagai ganti jasa pelayanan masyarakat harus membayar uang administrasi walaupun nominalnya tidak besar,

sehingga sangat berpengaruh pada pelayanan pada masyarakat. Hal ini tentunya juga berdampak pada pegawai yang bekerja dengan tidak maksimal, oleh karena itu pentingnya indikator kompensasi yang harus dipikirkan oleh pihak Kantor terutama pimpinan agar memikirkan tentang kesejahteraan pegawainya. Terdapat juga pelayanan yang biasanya mengutamakan kepentingan sepihak seperti mendahulukan kerabat, teman maupun kenalan sehingga terjadi permasalahan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

c. Menginterpretasikan

Pada indikator menginterpretasikan pelaksanaan strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Suwawa Timur sudah dilaksanakan dengan maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil observasi yang peneliti dapatkan di lapangan bahwa pimpinan dalam membuat program melibatkan semua pihak dan pegawai, sehingga kegiatan bersifat transparansi serta dapat terlaksana dengan maksimal. Dari hasil wawancara dapat kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur pada indikator menginterpretasikan sudah terlaksana dengan maksimal, hal ini sangat berpengaruh pada pegawai yang merasa puas dilibatkan langsung disetiap penyusunan maupun pada pelaksanaan program. Dengan adanya transparansi dana yang dilakukan oleh pimpinan terhadap keseluruhan pihak sebagai bentuk akuntabilitas dari kantor agar menumbuhkan sikap saling mempercayai satu sama lain, sehingga pelayanan terhadap masyarakat bisa dilakukan dengan maksimal. Oleh karena itu perlu disetiap lembaga perlu adanya proses keterlibatan di setiap keanggotaannya pada sebuah program yang dibarengi dengan transparansi dana sebagai bentuk tanggungjawab lembaga.

d. Pengembangan

Pelaksanaan strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Suwawa Timur Pada indikator pengembangan sudah dilaksanakan dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan yang peneliti dapatkan di lapangan bahwa terdapat pelatihan-pelatihan atau workshop tentang pengembangan kompetensi pegawai yang tentunya berdampak pada pengembangan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu pimpinan Camat Suwawa Timur rutin mengadakan workshop untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pegawai yang berkualitas dalam melayani masyarakat. Dari hasil pengamatan dan wawancara dapat kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur pada indikator pengembangan sudah dilaksanakan dengan efektif, hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang maksimal karena

pengetahuan dan keterampilannya bisa berkembang melalui kegiatan workshop atau pelatihan-pelatihan. Dengan adanya kegiatan workshop atau pelatihan-pelatihan diharapkan dapat menumbuhkan rasa profesionalisme pegawai serta menambah wawasan pengetahuan serta keterampilan, sehingga pelayanan terhadap masyarakat bisa dilakukan dengan maksimal oleh pegawai Kantor Camat Suwawa Timur.

e. Pemeliharaan

Pada indikator pemeliharaan dalam pelaksanaan strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Suwawa Timur sudah dilaksanakan dengan maksimal, hal ini dilihat dari kegiatan evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pihak kantor dalam mengukur kualitas pekerjaan pegawai. Dari hasil pengamatan dan wawancara dapat kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur pada indikator pemeliharaan sudah dilaksanakan dengan efektif, hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang maksimal karena diadakannya evaluasi kinerja sebagai tolak ukur keterlaksanaan program yang dijalankan. Dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak Kantor Camat Suwawa Timur terhadap pegawai, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat bisa dilaksanakan dengan maksimal oleh pegawai Kantor Camat Suwawa Timur.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango

Faktor yang mempengaruhi strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Suwawa Timur yaitu pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), sehingga pimpinan Kantor Camat mengutamakan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. Dari hasil pengamatan dan wawancara dapat kita ketahui bahwa faktor yang mempengaruhi strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur dalam meningkatkan etos kerja pegawai terletak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melakukan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. Sehingga terjalin hubungan yang baik antara masyarakat dengan pihak Kantor dalam melaksanakan berbagai program bersama.

2. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat hal yang menarik menjadi temuan peneliti tentang strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango yaitu pada indikator kompensasi yang tidak diberikan reward atau kompensasi tambahan oleh pihak kantor berdampak pada kualitas pelayanan pada masyarakat. Terdapat oknum pegawai Kantor yang meminta uang administrasi atau imbalan jasa ketika ada masyarakat yang melakukan pelayanan seperti

pembuatan kartu keluarga (KK), sedangkan temuan lainnya seperti terdapat juga oknum pegawai Kantor Camat yang mendahulukan kerabat, teman maupun kenalan dalam melakukan pelayanan. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi tingkat kualitas pelayanan terhadap masyarakat dan timbulnya ketidakpercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang ada di Kantor Camat.

PEMBAHASAN

1. Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan di atas bahwa strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango terdapat beberapa indikator seperti perencanaan, kompensasi, menginterpretasikan, pengembangan, pemeliharaan sudah dilaksanakan dan terdapat kekurangan maupun kelebihan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian di mana dalam meningkatkan etos kerja sangat berpengaruh pada kualitas pelayanan pada masyarakat. Sejalan dengan pendapat menurut Novliadi (2009) bahwa etos kerja pegawai sangat mempengaruhi pelayanan terhadap publik di sekitar. Dengan etos kerja yang baik maka pengetahuan serta pengalaman dapat semakin bertambah. Senada dengan pendapat menurut Marwansyah (2010) bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan serta etos kerja yang tinggi dapat menumbuhkan kepekaan dalam bekerja.

Pada indikator perencanaan strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Camat Suwawa Timur berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari terdapat perencanaan yang dibuat oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pegawai agar dapat melayani masyarakat dengan maksimal dan sebaik mungkin. Dengan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat tentunya akan terjalin komunikasi yang baik dan menguntungkan satu sama lainnya. Hal ini sangat penting dilakukan oleh suatu lembaga, mengingat perencanaan suatu program harus dibuat sebaik mungkin untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan yang akan berdampak fatal pada suatu program. Sejalan dengan pendapat menurut Manullang (2008) dalam pelaksanaan personalia perlu adanya perencanaan yang matang dengan mempertimbangkan berbagai aspek demi kelancaran suatu program.

Pada indikator Kompensasi dalam pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur belum terlaksana dengan maksimal, hal ini tentunya berpengaruh pada pelayanan pegawai yang merasa tidak mendapatkan reward tambahan selain gaji tiap bulannya sehingga mengambil keuntungan dari administrasi pelayanan terhadap

masyarakat. Contohnya dalam pengurusan seperti perbaikan KK maupun pembuatannya yang seharusnya tidak memerlukan biaya akan tetapi sebagai ganti jasa pelayanan masyarakat harus membayar uang administrasi, sehingga sangat berpengaruh pada pelayan pada masyarakat. Terdapat juga pelayanan yang biasanya mengutamakan kepentingan sepihak seperti mendahulukan kerabat, teman maupun kenalan sehingga terjadi permasalahan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini tentunya juga berdampak pada pegawai yang bekerja dengan tidak maksimal, oleh karena itu pentingnya indikator kompensasi yang harus dipikirkan oleh pihak Kantor terutama pimpinan agar memikirkan tentang kesejahteraan pegawainya. Sejalan dengan pendapat menurut Arep (2002) bahwa perlu adanya kompensasi atau reward yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi di lingkungan kerja organisasi sebagai bentuk penghargaan serta pencapaian.

Pada indikator menginterpretasikan pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur sudah terlaksana dengan maksimal, hal ini sangat berpengaruh pada pegawai yang merasa puas dilibatkan langsung disetiap penyusunan maupun pada pelaksanaan program. Dengan adanya transparansi dana yang dilakukan oleh pimpinan terhadap keseluruhan pihak sebagai bentuk akuntabilitas dari kantor agar menumbuhkan sikap saling mempercayai satu sama lain, sehingga pelayanan terhadap masyarakat bisa dilakukan dengan maksimal. Oleh karena itu perlu disetiap lembaga perlu adanya proses keterlibatan di setiap keanggotaannya pada sebuah program yang dibarengi dengan transparansi dana sebagai bentuk tanggungjawab lembaga. Sejalan dengan pendapat menurut Manullang (2008) dalam pelaksanaan personalia perlu adanya prinsip keterbukaan baik dari dana maupun pelaksanaan pada setiap anggota di lembaga agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif.

Pada indikator pengembangan dalam pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur sudah dilaksanakan dengan efektif, hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang maksimal karena pengetahuan dan keterampilannya bisa berkembang melalui kegiatan workshop atau pelatihan-pelatihan. Dengan adanya kegiatan workshop atau pelatihan-pelatihan diharapkan dapat menumbuhkan rasa profesionalisme pegawai serta menambah wawasan pengetahuan serta keterampilan, sehingga pelayanan terhadap masyarakat bisa dilakukan dengan maksimal oleh pegawai Kantor Camat Suwawa Timur. Senada dengan pendapat menurut Marwansyah (2010) bahwa kegiatan pengembangan dengan melakukan pelatihan kepada pegawai dalam sebuah lembaga merupakan hal yang penting dilakukan untuk pengembangan kompetensinya.

Pada indikator pemeliharaan dalam pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur sudah dilaksanakan dengan efektif, hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang maksimal karena diadakannya evaluasi kinerja sebagai tolak ukur keterlaksanaan program yang dijalankan. Dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak Kantor Camat Suwawa Timur terhadap pegawai, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat bisa dilaksanakan dengan maksimal oleh pegawai Kantor Camat Suwawa Timur. Sejalan dengan pendapat menurut Arep (2002) bahwa keselamatan pegawai harus dijamin oleh lembaga agar dapat bekerja dengan penuh kehatian serta mengutamakan ke profesionalismenya.

Pada indikator pemeliharaan dalam pelaksanaan strategi personalia di Kantor Camat Suwawa Timur sudah dilaksanakan dengan efektif, hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang maksimal karena diadakannya evaluasi kinerja sebagai tolak ukur keterlaksanaan program yang dijalankan. Dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak Kantor Camat Suwawa Timur terhadap pegawai, diharapkan pelayanan terhadap masyarakat bisa dilaksanakan dengan maksimal oleh pegawai Kantor Camat Suwawa Timur. Senada dengan pendapat menurut Marwansyah (2010) bahwa evaluasi kinerja perlu dilakukan sebagai bentuk tolak ukur keberhasilan sebuah program yang dijalankan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan di atas bahwa faktor yang mempengaruhi strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango terletak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melakukan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. Sehingga terjalin hubungan yang baik antara masyarakat dengan pihak Kantor dalam melaksanakan berbagai program bersama. Kualitas pelayanan yang baik tentunya menjadi prioritas utama di Kantor Camat Suwawa Timur agar masyarakat antusias datang ke kantor Camat. Sejalan dengan pendapat menurut Manullang (2008) bahwa dalam sebuah lembaga yang menjadi prioritas adalah pelayanan terbaik untuk publik.

Faktor peningkatan sumber daya manusia yang baik dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik di lingkungan Kecamatan Suwawa Timur diharapkan menjadi sebuah dukungan sistim yang terorganisir yang mengutamakan pelayanan maksimal pada masyarakat tanpa memandang oknum tertentu. Hal ini menjadi perhatian untuk kita semua dalam menjalankan sebuah organisasi ataupun lembaga harus mementingkan kepentingan public sebagai sasaran utama dalam sebuah pelayanan yang baik.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya oleh peneliti, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada Kantor Camat Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango terdapat beberapa indikator seperti, perencanaan, kompensasi, menginterpretasikan, pengembangan, pemeliharaan. Dari beberapa indikator tersebut yang paling menonjol yaitu indikator perencanaan dan pengembangan, hal ini disebabkan oleh perencanaan personalia yang dilakukan dalam mengembangkan kompetensi pegawai melalui kegiatan workshop atau pelatihan yang berdampak pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Sedangkan Indikator kompensasi menjadi salah indikator yang perlu diperhatikan, mengingat terdapat oknum pegawai Kantor yang meminta imbalan jasa ketika ada masyarakat yang melakukan pelayanan seperti pembuatan kartu keluarga (KK). Permasalahan lainnya seperti adanya oknum pegawai Kantor Camat yang mendahulukan kerabat, teman maupun kenalan dalam melakukan pelayanan, hal ini tentunya dapat mempengaruhi tingkat kualitas pelayanan terhadap masyarakat.
2. Faktor peningkatan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang utama terlaksananya strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja pegawai di kecamatan Suwawa Timur Kabupaten Bone Bolango dalam kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, I. 2003. *Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif*. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi. Litbang Pertanian, Bogor.
- Amstrong, Michael. 2009. *Strategi Human Resource Manajemen*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Anggri, Sari Puspita. 2012. *Penerapan Etos Kerja Pegawai Pada Stasiun SKPIM Kelas II Bengkulu*. Skripsi: Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anshori, Ade Ikhwan. 2014. *Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Warung Mikro dalam Upaya Menarik Minat Nasabah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KCP Cilandak)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Arep, Ishak. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti: Jakarta.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI* hal 134, Rineka Apta, Jakarta.
- David, Fred R. 2011. *Strategic Management*. Buku 1. Edisi 12: Jakarta.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi

Aksara

- Khasanah, Uswatun. 2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: HarapanUtama.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Novliadi, P. 2009. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Jurnal: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Rahmat, Hakiki. 2016. *Strategi Dalam Melakukan Peningkatan Etos Kerja dan Pembayaran Karyawan BPRS Safir kota bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Rangkuti, Freddy. 2013. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Risnawati, Dini. 2008. *Peran Manajer Personalia Dalam meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Industri Sandang Simping Probolinggo dalam perspektif Islam*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Malang.
- Sudaryono. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.