BAB III

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Kasus

Dalam perkembangan globalisasi, persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Banyak masyarakat secara gamblang berlomba-lomba untuk memperbaiki kemampuan dan tentunya sikap pada dalam dirinya untuk mampu bersaing. Sikap menjadi hal utama dan umum yang dapat dilihat banyak orang karena dengan sikap yang dilakukan, seseorang dapat menilai apakah individu tersebut baik atau tidak.

Dalam menjalankan pekerjaan atau menyelesaikan tugas yang telah diberikan, peran sikap kerja yang baik sangat dibutuhkan didalamnya. Sikap adalah tindakan yang dilakukan seseorang yang berhubungan dengan suatu objek. Sikap inilah yang mempengaruhi seorang individu dalam penyelesaian tugas pekerjaannya.

Pada pelaksanaan kerja, seorang pegawai sangat erat kaitannya terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai merupakan seseorang yang bekerja baik menggunakan tenaga serta pikirannya pada sebuah organisasi maupun perusahaan dan akan memperoleh balasan atas jasa yang telah diberikan sesuai pada ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika seorang pegawai tidak memiliki sikap kerja yang baik, hal tersebut akan mengakibatkan pekerjaan

menjadi tertumpuk, terbengkalai, serta mendapatkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Dengan demikian, dapat dipelajari bahwa adanya sikap kerja yang baik pada pegawai sangatlah penting guna mendukung dalam penyelesaian pekerjaan menjadi lebih baik, efektif, efisien dan maksimal. Selain itu, jika pegawai memiliki sikap kerja yang baik, hal ini akan membuat pegawai memiliki prestasi kerja yang baik dan bernilai positif dipandangan pimpinan serta dapat menjadi teladan yang baik bagi rekan kerja lainnya

Selama penulis melakukan observasi di Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga, penulis mengamati masih ditemukannya beberapa pegawai yang memiliki sikap kerja yang kurang baik dan kurang maksimal, seperti datang ke kantor terlambat bahkan terdapat pegawai yang tidak hadir dalam bekerja, serta adanya penyelesaian pekerjaan yang mendekati batas waktu akibat pekerjaan tersebut menumpuk, sehingga terburu-buru dalam proses penyelesaian.

B. Analisis Kasus

Sikap kerja menjadi acuan utama untuk melihat dan menilai kinerja pegawai karena sikap kerja dapat menjadikan gambaran perilaku individu yang sebenarnya. Permasalahan sikap kerja pegawai tentunya banyak dialami oleh perusahaan, termasuk pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, penulis menemukan beberapa kendala dalam sikap kerja pegawai negeri sipil pada

kantor tersebut. Dengan dilakukannya analisis permasalahan atas kendala yang didapatkan, hal ini akan membantu dalam pemecahan masalah yang terjadi di Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Asing Tiga. Adapun permasalahan terkait dengan sikap kerja yang ditemukan adalah adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor, ada pula yang tidak hadir, dan adanya pekerjaan yang menumpuk akibat dari kurangnya sikap kerja tersebut.

Sebagian besar individu, bekerja merupakan sebuah aktivitas yang tidak terlepas dari kehidupan. Koontz dan O'Donnel dalam (Pujiyono et al., 2016) mengatakan bahwa kerja berarti usaha menyelesaikan sesuatu dengan menggunakan tenaga. Berdasarkan pada teori yang dikemukakan tersebut, dapat dikatakan bahwa bekerja merupakan suatu kewajiban untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diamanahkan. Bekerja juga memiliki kaitan yang erat dengan sikap. Menurut Sarwono dalam (Ramdani et al., 2019), sikap merupakan istilah yang mencerminkan/menggambarkan rasa senang/tidak senang, maupun perasaan netral seseorang kepada sesuatu. Berdasarkan pendapat yang diungkapkan oleh Sarwono, sikap yang dicerminkan setiap individu tentu akan berbeda-beda. Dalam bekerja, tentunya loyalitas pegawai memiliki peran penting dalam keberlangsungan pekerjaan.

Loyalitas pegawai memiliki peran penting dalam keberlangsungan atas pekerjaan. Menurut Danim dalam (Nasution, 2019), terdapat ciri-ciri pegawai yang memiliki loyalitas baik dalam bekerja, diantaranya seperti bertanggung jawab, rela berkorban untuk kepentingan bersama/organisasi, berani menjadi dirinya sendiri, selalu menyertakan diri pada kegiatan organisasi, serta

menerima kritik dengan lapang dada. Dalam permasalahan ini, sikap yang dicerminkan oleh beberapa pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga belum memenuhi sikap loyalitas yang baik, dimana tentunya tidak berada pada rasa senang. Hal ini dikarenakan jika pegawai merasakan senang atas pekerjannya, pegawai akan rajin bekerja dan melakukan yang terbaik atas pekerjaannya. Untuk dapat mendukung sikap serta loyalitas kerja yang baik, salah satunya diperlukan pemahanan terlebih dahulu mengenai makna kerja dengan cara menumbuhkan arti makna kerja dari dalam diri pegawai itu sendiri.

Chalofsky dalam (Jaenudin, 2018) berpendapat bahwa makna kerja merupakan suatu keikutsertaan untuk menemukan tujuan hidup seseorag. Singh dalam (Jaenudin, 2018) juga berpendapat bahwa makna kerja adalah penghayatan/kepercayaan individu terhadap pekerjaan guna tepenuhinya kebutuhan ekonomi di sebuah lingkungan kerja. Dengan demikian, pegawai perlu menanamkan arti makna kerja pada dalam dirinya untuk dapat bekerja dengan baik di lingkungan kerjanya. Bekerja merupakan sebuah kebutuhan ekonomi bagi setiap individu. Pegawai negeri sipil tentu memiliki tanggung jawab yang sudah diamahkan dalam tugasnya untuk bersama-sama bekerja guna mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian, sikap kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam diri pegawai. Definisi sikap kerja menurut Azwar dalam (Maringan et al., 2017), yaitu sikap kerja adalah tindakan yang diambil karyawan untuk melaksanakan kewajiban sesuai dengam tanggung jawab dan memperoleh hasil sebanding

dengan usaha yang dilakukan. Berdasarkan pengertian tersebut, jika seorang pegawai memiliki sikap kerja yang baik, maka hasil pekerjaan akan menjadi maksimal. Begitu juga dengan sebaliknya, jika memiliki sikap kerja yang buruk, hal ini akan berdampak buruk juga pada hasil pekerjaan. Permasalahan yang terjadi pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga masih didapatkan beberapa diantaranya belum memiliki sikap kerja yang baik karena masih ditemukannya pegawai yang terlambat datang ke kantor, tidak hadir pada waktu kerja, serta ditemukannya pekerjaan yang menumpuk akibat adanya permasalahan hal tersebut.

Berdasarkan pada permasalahan tersebut, solusi pertama adalah dengan menumbuhkan arti makna kerja melalui sumber makna kerja dari dalam diri pegawai. Sumber makna kerja yang berasal dari diri sendiri dikemukakan oleh Rosso, dkk dalam (Jaenudin, 2018), diantaranya:

1. Nilai

   Sumber makna kerja pada diri sendiri salah satunya berdasarkan pada nilai. Nilai merupakan suatu keselarasan dari dalam personal individu atas pekerjaannya. Dalam hal ini, pekerjaan yang dipilih seseorang berdasarkan pada kesamaan nilai-nilai kepribadiannya, sehingga seseorang tersebut bekerja secara nyaman sesuai dengan minat dan kemampuannya.

2. Motivasi

   Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang juga memiliki peranan yang signifikan di berbagai hal, salah satunya dengan pekerjaan. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya, seseorang

akan merasakan pekerjaan tersebut sangat bermakna untuk dirinya dan melakukan penyelesaian pekerjaan dengan penuh semangat.

3. Kepercayaan

   Kepercayaan berarti adanya sikap keyakinan yang tertanam pada diri sendiri. Ketika seseorang merasakan yakin atas pekerjan yang mereka kerjakan adalah hal yang penting atau bahkan sudah menjadi bagian dari kehidupan mereka, seseorang tersebut akan merasakan kebermaknaan kerja yang lebih tinggi dan lebih berarti.

Dari teori sumber makna kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya menumbuhkan serta memahami makna kerja dari dalam diri individu pegawai itu sendiri. Dengan memahami makna kerja dari dalam diri serta memperhatikan hal seperti nilai, motivasi, dan kepercayaan dari dalam diri akan memunculkan rasa semangat dalam bekerja, membangun sikap loyalitas, serta rasa tanggumg jawab atas pekerjaan yang diberikan. Sehingga, diri seorang pegawai dapat mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien guna mendapatkan hasil yang maksimal dan memuaskan dalam penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, solusi kedua dalam mengatasi permasalahan sikap kerja adalah dengan memperhatikan faktor pada siakp kerja. Menurut Nylon dalam (Pitriyani & Halim, 2020), terdapat enam faktor yang mempengaruhi sikap kerja, diantaranya adalah kondisi kerja, pengawasan atasan, kerja sama dari teman sekerja, kesempatan untuk maju, keamanan, dan fasilitas kerja. Salah satu dari keenam faktor tersebut yang dapat dijadikan solusi, yaitu melalui

faktor pengawasan atasan. Pengawasan atasan berarti suatu tindakan ataupun usaha yang dilakukan oleh seorang atasan kepada pegawainya untuk mengawasi pegawai secara langsung. Tentunya dengan adanya pengawasan dari atasan, dapat berpengaruh terhadap sikap kerja serta semangat kerja pegawai. Dengan dilakukannya pengawasan, atasan mampu memastikan apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah selaras/sesuai dengan suatu tujuan tertentu atau belum. Selain itu, adanya dengan dilakukannya pengawasan, atasan dapat memberikan evaluasi, kritik, serta saran atas hasil pekerjaan yang telah diekrjakan oleh pegawai dan memberikan teguran jika pegawai melakukan hal yang tidak sesuai dengan peraturan atau norma yang ditetapkan. Dengan demikian, pegawai negeri sipil akan memiliki sikap kerja dan juga loyalitas yang baik dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku serta berdedikasi tinggi dalam pekerjannya.