

**SKRIPSI**

**ETOS KERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS(PHL)  
DI PUSKESMAS SUGIH WARAS KECAMATAN  
RAMBANG KABUPATEN MUARA ENIM**



**FADHIL PRIAMBODO  
07021281520115**

**JURUSAN SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2019**

# **SKRIPSI**

## **ETOS KERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) DI PUSKESMAS SUGIH WARAS KECAMATAN RAMBANG KABUPATEN MUARA ENIM**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



**FADHIL PRIAMBODO**  
**07021281520115**

**JURUSAN SOSIOLOGI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**  
**2019**

HALAMAN PENGESAHAN

ETOS KERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL)  
DI PUSKESMAS SUGIH WARAS KECAMATAN RAMBANG  
KABUPATEN MUARA ENIM

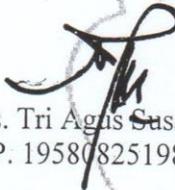
SKRIPSI

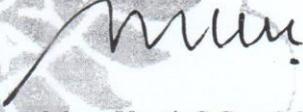
Oleh:  
FADHIL PRIAMBODO  
07021281520115

Indralaya, 1 Agustus 2019

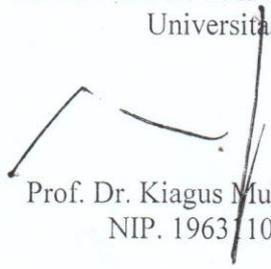
Pembimbing I

Pembimbing II

  
Drs. Tri Agus Sasanto, MS  
NIP. 195808251982031003

  
Mery Yanti, S.Sos., MA  
NIP. 197705042000122001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya

  
Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si  
NIP. 19631061990031001

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “Etos Kerja Pegawai Harian Lepas (PHL) di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 30 Juli 2019.

Indralaya, 1 Agustus 2019.

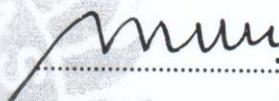
Ketua:

1. Drs. Tri Agus Susanto, MS  
NIP.195808251982031003

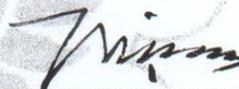


Anggota:

1. Mery Yanti, S.Sos.,MA  
NIP.197705042000122001



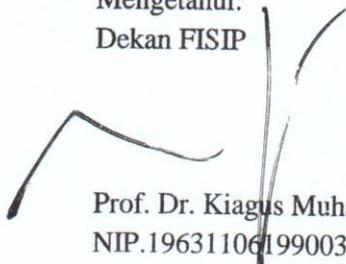
2. Dr. Zulfikri Suleman,MA  
NIP.195907201985031002



3. Safira Soraida, S.Sos.,M.Sos.  
NIP.198209112006042001

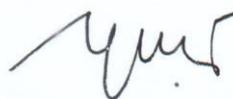


Mengetahui:  
Dekan FISIP



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si.  
NIP.196311061990031001

Ketua Jurusan Sosiologi



Dr. Yunindyawati, S.Sos., M.Si.  
NIP. 197506032000032001

*Motto :*

- *“Berdoalah kepada-KU pastilah aku kabulkan untukmu (Q.S. Al-Mukmin: 60)”*
- *“Hari esok masih belum pasti datang, maka lakukanlah sekarang juga” (Fadhil Priambodo)*

*Skripsi ini kupersembahkan kepada:*

- ❖ *Kedua orangtuaku tercinta dan terkasih*
- ❖ *Dosen FISIP jurusan Sosiologi, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan*
- ❖ *Teman-teman Sosiologi angkatan 2015*
- ❖ *Jurusan Sosiologi yang kubanggakan*
- ❖ *Almamaterku*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FADHIL PRIAMBODO  
NIM : 07021281520115  
Jurusan : SOSIOLOGI  
Kosentrasi : PERENCANAAN SOSIAL  
Judul Skripsi : ETOS KERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) DI  
PUSKESMAS SUGIH WARAS KECAMATAN RAMBANG  
KABUPATEN MUARA ENIM  
Alamat : Jl. Merpati No.28 Blok D8, Kelurahan Patih Galung, Kecamatan  
Prabumulih Barat, Kota Prabumulih Sumatera Selatan (Kode Pos:  
31127)  
No. Hp : 0823 7725 6998

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis merupakan karya sendiri. Disusun dari hasil penelitian berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku. Apabila kelak terbukti bahwa skripsi saya merupakan jiplakan karya orang lain (plagiarisme) saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Indralaya, 22 Juli 2019

Yang buat pernyataan,



Fadhil Priambodo  
NIM. 07021281520115

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **ETOS KERJA PEGAWAI HARIAN LEPAS (PHL) DI PUSKESMAS SUGIH WARAS KECAMATAN RAMBANG KABUPATEN MUARA ENIM**. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan kita sebagai generasi penerusnya hingga akhir zaman. Skripsi ini ditulis dan diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan studi S.1 Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, serta pengalaman yang penulis miliki, sehingga penulis dan yang membacanya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang memberikan bantuan, bimbingan, serta dukungan baik secara lisan maupun tulisan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis yaitu Bapak Jiyatno dan Ibu Nining Maisaroh, terimakasih atas doa, nasihat, dukungan dan materi yang telah diberikan. Terima kasih mama dan bapak yang selalu sabar menghadapi saya dan selalu bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan pendidikan saya. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan keberkahan untuk hidup ibu dan bapak.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Dr. Yunindyawati, M.Si., selaku Ketua Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

5. Ibu Safira Soraida, S.Sos., M.Sos., selaku Sekretaris Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
6. Bapak Drs. Tri Agus Susanto, MS., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, ilmu dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Mery Yanti, S.Sos., MA., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya khususnya Jurusan Sosiologi yang telah membantu segala bentuk keperluan dan ilmu yang telah diberikan selama ini.
9. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, terutama kepada Mbak Yuni atas segala kebaikan yang sudah diberikan walaupun penulis sering merepotkan dan mengganggu di ruang kerjanya.
10. Kepada jajaran pimpinan, pegawai, serta informan penelitian penulis yakni pegawai harian lepas (phl) di Puskesmas Sugih Waras yang memberikan banyak pengalaman baru, padangan berbeda tentang menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya, serta telah membantu dan meluangkan waktu untuk diwawancarai. Senang bisa mengenal kalian semua. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.
11. Sahabat penulis yang sering memberikan hal-hal unfaedah dan kenangan tapi saling memberikan dukungan dan semangat, Arie Triputra, Darus Salam, Dian Desiria Putri, Elzi Rofita Susanti, Fahmi Adi Nugroho, Fitri Nur Aqidah, Frastika Maulia, M. Adhit Satya, Makomam Mahmuda, Melliza Trie Desviani, Neni Herlina, Rahmawati Umi, Ria Agustina, Sarah Fitri Hamidah, Septi Rahmiensi Saputri, Sherly Widya Saputri, Siti Radiatul Jannah, Tomi Hendra, dll. Maaf tak banyak yang mampu penulis sebutkan.

12. Adik-adik tingkat Ana zonia, Asmaul Khusna, Dessy, Dian Susanti, Lia Lestari, Santiara, Nopika Pramaisela yang selalu rusuh dalam hal konsultasi perihal perkuliahan.
13. Teruntuk *Think Tank Akreditasi Squad* yang sudah jatuh bangun bersama dalam waktu yang cukup lama, terimakasih atas pengalaman dan kerja cerdasnya.
14. Teruntuk yang telah membantu dan memberikan banyak bantuan dalam proses pengerjaan skripsi, yakni Mbak Melati Purnama Sari, S.Sos.
15. Teman-teman Sosiologi angkatan 2015 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya khususnya kampus Indralaya yang sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar S.Sos., terima kasih telah menghiasi hari demi hari di kampus. Senang bisa mengenal kalian semua, semoga sukses untuk kita semua dalam menggapai tujuan masing-masing.
16. Teman-teman organisasi Himpunan Mahasiswa Sosiologi (HIMASOS).  
Salam Berkarya Dalam Perbedaan!

Akhir kata , penulis mengucapkan mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dalam kata pengantar ini, dan kepada Allah penulis mohon ampun. Semoga Allah SWT selalu meridhoi dan memberikan keberkahannya dalam segala usaha kita. Amiin.

Indralaya, Juli 2019

Fadhil Priambodo  
07021281520115

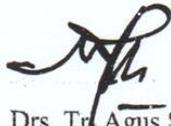
## RINGKASAN

Penelitian ini meneliti tentang etos kerja pegawai harian lepas di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim. Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk menggambarkan bagaimana etos kerja yang dimiliki oleh pegawai harian lepas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yakni peneliti terlibat langsung didalam penelitian melalui observasi serta wawancara. Penelitian ini bersifat deksriptif kualitatif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa etos kerja yang dimiliki oleh pegawai harian lepas yakni, bekerja penuh sadar bahwa kerja merupakan rahmat dari Tuhan, pegawai menjunjung nilai tanggung jawab, bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan dengan memegang teguh ajaran agama, pegawai bekerja penuh pemikiran yang kreatif dalam pemecahan masalah, pegawai kerja dengan penuh rasa hormat karena dengan bekerja pegawai dapat meningkatkan kemampuan finansial serta dapat melakukan kebajikan sosial di lingkungannya, serta pegawai selalu berusaha untuk dapat memberikaan pelayanan dengan optimal kepada semua pasien yang datang. Dengan status kerja saat ini pegawai harian lepas kurang memiliki ruang untuk dapat mengasah ilmu yang dimiliki untuk dapat melakukan pengembangan diri.

**Kata Kunci: Etos kerja, Pegawai Harian Lepas, Puskemas**

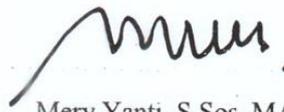
Mengetahui/Menyetujui,

Pembimbing I



Drs. Tri Agus Susanto, MS  
NIP. 195808251982031003

Pembimbing II



Mery Yanti, S.Sos., MA  
NIP. 197705042000122001

Ketua Jurusan Sosiologi



Dr. Yunindyawati, S.Sos., M.Si  
NIP. 197506032000032001

## **SUMMARY**

*This research examined about freelance employees' work ethic at Sugih Waras Community Health Center, Rembang District, Muara Enim Regency. In this research, researcher tried to describe how work ethic that owned by freelance employees. This research used qualitative research method, researcher was directly involved in the research by did observation and interview. Based on research that had been done, the results of this research showed that there were several freelance employees' work ethics that work is a gift from God. freelance employees uphold value of responsibility, worked as form of their worship to God by upholding the religion, employees worked with full of creative thought to solve problems, they worked respectfully because they could increase their financial capability, they could do social practices in the environment, and also they always attempt to be able provide optimal service to all patients whom came. With their work status this time, freelance employees don't have much space to be able improve their knowledge for their self-development.*

**Keywords: Work Ethic, Freelance Employee, Community Health Center**

*Indralaya, August 2019*

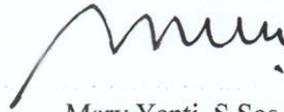
*Approved by*

*Advisor I*



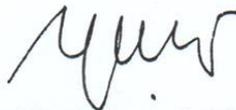
Drs. Tri Agus Susanto,MS  
NIP. 195808251982031003

*Advisor II*



Mery Yanti, S.Sos.,MA  
NIP. 197705042000122001

*Head of Sociology Department  
Faculty of Social and Political Sciences  
Sriwijaya University*



Dr. Yunindyawati, S.Sos.,M.Si  
NIP. 197506032000032001

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>Halaman Judul</b> .....	i
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	ii
<b>Halaman Persetujuan</b> .....	iii
<b>Halaman Persembahan</b> .....	iv
<b>Halaman Pernyataan</b> .....	v
<b>Kata Pengantar</b> .....	vi
<b>Ringkasan</b> .....	ix
<i>Summary</i> .....	x
<b>Daftar Isi</b> .....	xi
<b>Daftar Tabel</b> .....	xiii
<b>Daftar Bagan</b> .....	xiv
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xi

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.3.1 Tujuan Umum .....	5
1.3.2 Tujuan Khusus .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Manfaat Teoritik .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis .....	6

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

2.1 Tinjauan Pustaka .....	7
2.2 Kerangka Pemikiran .....	13
2.2.1 Etos Kerja .....	13
2.2.2 Aspek-aspek Etos Kerja .....	14
2.2.3 Tenaga Kerja .....	20
2.2 Bagan Kerangka Pemikiran .....	23

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Desain Penelitian .....	25
3.2 Lokasi Penelitian .....	25
3.3 Strategi Penelitian .....	26
3.4 Fokus Penelitian .....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.6 Penentuan Informan .....	29
3.7 Peranan Peneliti .....	30
3.8 Unit Analisis Data .....	30
3.9 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.10 Teknik Pemeriksaan dan Keabsahan Data .....	32

3.11 Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Kecamatan Rambang .....	35
4.1.1 Letak dan Kondisi Geografis .....	35
4.1.2 Wilayah Administrasi .....	35
4.1.3 Kependudukan .....	36
4.2 Gambaran Umum Puskesmas Sugih Waras .....	36
4.2.1 Letak Geografis .....	36
4.2.2 Visi dan Misi Puskesmas Sugih Waras .....	37
4.2.3 Jumlah Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sugih Waras .....	37
4.2.4 Sarana dan Prasarana .....	38
4.3 Gambaran Umum Informan .....	43
4.3.1 Informan Pegawai Harian Lepas .....	44
4.3.2 Informan Pegawai Negeri Sipil .....	46
4.3.3 Informan Pasien .....	46
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Puskesmas Sugih Waras, Pegawai Harian Lepas dan Etos Kerja .....	47
5.2 Etos Kerja Pegawai Harian Lepas Di Puskesmas Sugih Waras .....	52
5.2.1 Kerja Adalah Rahmat .....	52
5.2.2 Kerja Adalah Amanah .....	58
5.2.3 Kerja Adalah Panggilan .....	61
5.2.4 Kerja Adalah Aktualisasi .....	66
5.2.5 Kerja Adalah Ibadah .....	69
5.2.6 Kerja Adalah Seni .....	72
5.2.7 Kerja Adalah Kehormatan .....	74
5.2.8 Kerja Adalah Pelayanan .....	77
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	81
6.2 Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Unit Pelayanan Puskesmas Sugih Waras .....	3
Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian dengan penelitian sebelumnya.....	10
Tabel 3.1 Kisi-kisi pertanyaan penelitian.....	27
Tabel 4.1 Luas Wilayah, Jumlah Dusun, Jumlah Penduduk, dan Kepadatan Penduduk menurut desa dalam kecamatan Rambang.....	36
Tabel 4.2 Jumlah Tenaga Kesehatan berdasarkan status kerja di Puskesmas Sugih Waras.....	37
Tabel 4.4 Jumlah Sarana dan Prasarana di Wilayah Kerja Puskesmas Sugih Waras .....	38
Tabel 4.5 Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai .....	40
Tabel 4.6 Kategorisasi Pegawai Harian Lepas.....	43
Tabel 4.3 Informan Pegawai Harian Lepas.....	44

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.5 Kerangka Pemikiran.....	34
Bagan 5.1 Kerja Adalah Rahmat.....	58
Bagan 5.2 Kerja Adalah Amanah.....	61
Bagan 5.3 Kerja Adalah Panggilan .....	66
Bagan 5.4 Kerja Adalah Aktualisasi .....	69
Bagan 5.5 Kerja Adalah Ibadah .....	72
Bagan 5.6 Kerja Adalah Seni .....	74
Bagan 5.7 Kerja Adalah Kehormatan .....	77
Bagan 5.8 Kerja Adalah Pelayanan.....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman wawancara
- Lampiran 2. Transkrip Wawancara
- Lampiran 3. Dokumentasi (foto)
- Lampiran 4. Jadwal Penelitian
- Lampiran 5. Surat Keputusan
- Lampiran 6. Kartu Bimbingan
- Lampiran 7. *Curriculum Vitae*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di Indonesia jumlah pencari kerja tidak seimbang dengan lapangan kerja yang tersedia. Calon tenaga kerja tidak hanya terbatas pada lingkungan perusahaan saja, tetapi sampai diluar daerah bahkan jumlahnya lebih banyak, baik dibawa karyawan lama maupun akibat dari adanya informasi media massa, sehingga menjadi penyebab timbulnya persaingan antara para pencari kerja.

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menguasai pekerjaan pada bidangnya. Di Indonesia Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan dunia kerja. Persaingan yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Tenaga kerja yang tidak memiliki kemampuan menguasai pekerjaannya akan sulit bersaing dalam dunia kerja.

Sebuah lembaga instansi pada hakikatnya sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari hal tersebut kita mengetahui bahwa pentingnya etos kerja karyawan dalam sebuah lembaga instansi. Pegawai merupakan kunci utama dalam tercapai atau tidaknya sebuah tujuan dari lembaga instansi tersebut .

Sesuai dengan pengertian etos kerja itu sendiri yaitu totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bekerja dan meraih hasil yang optimal. Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu perusahaan pegawainya memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi itu akan mengalami penurunan pelayanan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan / geografis, tingkat pendidikan struktur ekonomi serta motivasi instrinsik yang telah tertanam dalam diri individu tersebut (Anoraga, 2009:52).

Orang bekerja tersebut harus mempunyai etika dan sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan, dan harus mempunyai motivasi dan dorongan serta semangat untuk menjalankan pekerjaannya tersebut serta menghargai pekerjaan tersebut. Dan jika manusia tersebut menjalankan etos kerjanya dengan baik, maka akan pekerjaannya akan berjalan dengan apa yang mereka inginkan

Merujuk Pada Pasal 40 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

*“Ayat (1) : Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna. “*

*“Ayat (2) : Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. “*

Berdasarkan UU tersebut, maka dari itu Puskesmas Sugih Waras melakukan pendayagunaan dengan pola lain yakni pendayagunaan para pegawai harian lepas untuk dapat memperluas kesempatan kerja bagi para pencari pekerjaan yang berada di wilayah kerjanya. Mengingat juga bahwasanya tenaga kerja yang dimiliki oleh Puskesmas sendiri masih dikatakan kurang untuk melakukan pelayanan secara maksimal.

Pegawai harian lepas yang didayagunakan adalah mereka yang telah menyelesaikan masa studi dengan dibuktikan adanya ijazah dari latar belakang pendidikan di bidang kesehatan. Yang mana selanjutnya mereka telah mengantongi surat keputusan yang langsung dikeluarkan langsung oleh dinas kesehatan kabupaten Muara Enim. Hal ini bertujuan untuk kejelasan perihal status, beban kerja, serta pemberian gaji / upah dari hasil kinerja yang telah mereka lakukan pada setiap bulannya.

Untuk penempatan pegawai harian lepas ini menyesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan, bisa ditempatkan di puskesmas dan bisa juga

ditempatkan di desa-desa yang termasuk wilayah kerja Puskesmas Sugih Waras. Puskesmas yang didirikan pada tahun 1990 ini, memiliki wilayah kerja sebanyak 13 desa. Penempatan tenaga kerja sukarela pada wilayah kerja puskesmas yakni ditempatkan pada setiap desa yang termasuk dalam wilayah kerja, adapun posisi yang akan ditempati yakni sebagai bidan desa, dan juga menjadi staf di Poskesdes, Polindes, ataupun Puskesmas pembantu di setiap desanya.

Penempatan pegawai harian lepas selain di tempatkan di wilayah kerja, namun juga ditempatkan di Puskesmas itu sendiri. Ditempatkan dalam unit – unit yang telah disediakan puskesmas untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Pada setiap unit – unit pelayanan yang ada ditempatkan beberapa orang tenaga kerja sukarela ini untuk membantu kerja dari tenaga kerja tetap ( PNS) yang telah ditetapkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga diharapkan dalam proses pelayanan akan dapat berjalan dengan baik. Adapun daftar Unit pelayanan yang disediakan oleh puskesmas dapat dilihat di tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Unit Pelayanan Puskesmas Sugih Waras**

No	Unit Pelayanan	Jumlah PHL
1.	Pendaftaran / Registrasi	3 orang
2.	Poli Umum	4 orang
3.	Poli Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) / Keluarga Berencana (KB)	4 orang
4.	Poli Gizi	-
5.	Poli Gigi	2 orang
6.	Unit Gawat Darurat (UGD)	Seluruh PHL Terlibat
7.	Rawat Inap	Seluruh PHL Terlibat
8.	Laboratorium Kesehatan	3 orang
9.	Apotek	2 orang
Jumlah		18 orang

Sumber : Data Kepegawaian Puskesmas Sugih Waras Tahun 2019

Unit pelayanan yang disediakan oleh Puskesmas tentunya ditujukan untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal, mengingat bahwa Puskesmas

adalah fasilitas kesehatan tingkat pertama yang menjadi tempat bagi masyarakat untuk mendapatkan fasilitas kesehatan, untuk selanjutnya ditangani oleh puskesmas tersebut, namun jika tidak bisa ditangani oleh pihak puskesmas maka akan dilakukan perujukan ke fasilitas kesehatan tingkat II, yaitu rumah sakit yang memiliki alat dan juga sumber daya manusia yang lebih memadai.

Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim setidaknya memiliki 18 orang pegawai harian lepas yang terdiri dari latar belakang pendidikan bidan serta perawat yang berkerja unit – unit yang ada sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain pegawai harian lepas, Puskesmas Sugih Waras juga memiliki pegawai yang berstatus sebagai tenaga kerja sukarela dan juga pegawai negeri sipil / tetap sebanyak 22 orang yang menempati unit – unit pelayanan serta posisi administrasi lainnya yang telah tersedia.

Dengan status pegawai harian lepas maka mereka telah paham akan konsekuensi nya, yakni perihal gaji yang sudah ditetapkan, serta masa kerja yang telah ditetapkan dan perlu pembaharuan kontrak untuk dapat meneruskan masa kerja mereka kepada dinas kesehatan pemerintah kabupaten Muara Enim.

Pada hakikatnya terdapat banyak perbedaan diantara pegawai harian lepas dan pegawai negeri sipil di lingkungan kerja Puskesmas Sugih Waras. Perbedaan ini antara lain tingkat pendidikan dimana pegawai negeri sipil mayoritas S-1 sedangkan untuk para tenaga kerja sukarela mayoritas diploma tiga. Selain itu perbedaan lain dari pegawai harian lepas dan pegawai negeri sipil terletak pada jabatan dan golongannya, serta jenis pekerjaan yang dilakukan. Gaji pegawai negeri sipil diberikan secara kontinyu dalam kurun waktu satu bulan sekali dengan jumlah yang stabil dan jelas dan ditambah dengan beragam tunjangan. Sedangkan gaji pegawai harian lepas diberikan dalam jumlah yang lebih sedikit dari para pegawai yang berstatus PNS, serta tidak mendapatkan tunjangan apapun. Dengan status perolehan pendapatan yang berbeda jauh, namun dengan beban kerja yang sama antar keduanya.

Melihat gambaran umum dari beberapa penjelasan yang telah dijabarkan tersebut ada perbedaan antara pegawai harian lepas dan pegawai tetap (PNS), bisa dilihat dari segi upah, kedudukan, serta keaktifan didalam kerja. Dan pastinya juga dengan adanya hal-hal tersebut maka akan mempengaruhi hubungan

harmonisasi antara pegawai harian lepas dan pegawai tetap, baik itu pada aktivitas formal maupun aktivitas non formal. Seperti tindakan *feed back* antara satu dengan lainnya dalam berkomunikasi, berinteraksi dan bekerjasama. Jika berbicara mengenai status maka pegawai tetap lebih tinggi statusnya dibandingkan dengan pegawai harian lepas sehingga besar kecilnya pengaruh dalam status itu tetap akan memberikan faktor pembentuk pada etos kerjanya, khususnya pada pegawai harian lepas di wilayah kerja Puskesmas Sugih Waras.

Pentingnya melihat etos kerja pegawai harian lepas yang ada saat ini di puskesmas dalam memberikan pelayanan terhadap pasien yang membutuhkan pertolongan / perawatan kesehatan, mengingat bahwa akses ke fasilitas kesehatan lainnya sangatlah jauh, sehingga sebagai fasilitas kesehatan yang terdekat akan menjadi prioritas dari masyarakat, dan mengharuskan pegawainya yang memiliki etos kerja yang baik guna mencerminkan pemberian pelayanan yang baik pula terhadap pasien yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan pada gambaran umum tersebut, maka fokus kajian yang menarik untuk diteliti adalah etos kerja pegawai harian lepas. Dari ditarik sebuah kesimpulan bahwa para pegawai harian lepas dan pegawai tetap merupakan pegawai satu dalam naungan Puskemas Sugih Waras. Dengan demikian apakah etos kerja yang terbentuk pada pegawai harian lepas.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana etos kerja pegawai harian lepas di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim?”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan memahami mengenai Etos Kerja Pegawai Pegawai Harian Lepas di Puskesmas Sugih Waras Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui pandangan pegawai harian lepas bahwa kerja adalah rahmat

2. Untuk mengetahui pandangan pegawai harian lepas bahwa kerja adalah amanah
3. Untuk mengetahui pandangan pegawai harian lepas bahwa kerja adalah panggilan.
4. Untuk mengetahui pandangan pegawai harian lepas bahwa kerja adalah aktualisasi.
5. Untuk mengetahui pandangan pegawai harian lepas bahwa kerja adalah ibadah.
6. Untuk mengetahui pandangan pegawai harian lepas bahwa kerja adalah seni.
7. Untuk mengetahui pandangan pegawai harian lepas bahwa kerja adalah kehormatan.
8. Untuk mengetahui pandangan pegawai harian lepas bahwa kerja adalah pelayanan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritik

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu-ilmu sosial terkhususnya dalam mata kuliah sosiologi organisasi.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- a) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan sumbangan pemikiran dan masukan yang berarti bagi praktisi dan akademis dalam studi lanjutan untuk mengungkapkan aspek yang berkaitan tentang etos kerja pegawai.
- b) Sebagai bahan masukan serta informasi penting bagi Puskesmas Sugih Waras mengenai etos kerja pegawai harian lepas, serta sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan etos kerja pegawai yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2012. “*Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*”. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Analisis Data Penelitian Kualitatif; Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cresswell, Jhon W. 2015. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denzin, N.K and Lincoln, Y.S. 2005. “*The Sage Handbook of Qualitative Research. Third Edition, Thousand Oaks*”. California: Sage Publications Inc.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, P Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Professional*. Jakarta: Spirit Mahardika.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.

### Jurnal

- D, Darmansyah dkk. 2018. *Etos Kerja dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah 2 (1) : 22 – 35.
- Hadiansyah Andri, Yanwar, Rini Purnamasari. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora 3 (2) : 150 – 158.
- Miyanti, Cyrli Yunita, dkk. 2017. “*Konflik Dalam Relasi Sosial Masyarakat Jawa Dan Lampung Di Wilayah Transmigrasi (Studi Kasus di Desa Bandar*

*Agung Kecamatan Bandar Sribhawono Kabupaten Lampung Timur)*".  
Jurnal Solidarity 6(2):189-201

Nurbaeti, Hartikahari. 2014. "*Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Walenrang Kabupaten Luwu*". Jurnal Mkmi, Hal 65-70.

Panenang, Anggun Dwi. 2016. "*Etos Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser*".  
eJournal Administrasi Negara, 4 (2): 2700-2711

Yudiani, Ema. 2016. *Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin dan pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas*.  
Psikis Jurnal Psikologi Islam 2 (1) : 1 – 15.

Yvonne, Stephanie dkk. 2013. *Etos Kerja Pegawai Etnis Tionghoa di Lima Perusahaan Kuangan Kota Surabaya*. Century student e-journal of chinese Departement 1 (2) :  
29 – 43.

### **Skripsi**

Astarie, Winda. 2010. *Pola Hubungan Kerja Antara Tenaga Kerja Sukarela dan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir*. Skripsi.  
Palembang: Universitas Sriwijaya.

Mezri, Ulfa Mei. 2017. *Hubungan Human Relation Dan Lingkungan Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan Di Pt Mitra Kerinci Solok Selatan*. Skripsi. Padang: Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang.

Rukmana, Widdi Ega. 2010. *Analisis Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antarpesona, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Dedy Jaya Flaza Tegal*. Skripsi. Semarang: Undip.

S. Kurniasih Anita Sutresna. 2013. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Ciamis: Universitas Galuh

Sivarani Irbing. 2015. *Persaingan Antara Tenaga Kerja Sukarela Dengan Tenaga Kerja Tetap Dalam Memenuhi Hak Dan Kewajiban Kerja Di Puskesmas Kecamatan Gelumbang*. Skripsi. Palembang: Universitas Sriwijaya.

### **Sumber Lainnya**

Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2014. *Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2004. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Jakarta: Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Puskesmas Sugih Waras. 2018. *Buku Profil Puskesmas*. Sugih Waras.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan