

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Provinsi Sumatera Barat merupakan sebuah provinsi yang saat ini berpenduduk 5.383.988 jiwa dengan Padang sebagai ibukota provinsinya. Sumatera Barat juga merupakan salah satu provinsi yang berkembang di pulau Sumatera. Hal itu dapat dilihat dari potensi yang dimiliki oleh daerah ini, seperti dalam hal perdagangan, yang menjadikan daerah ini sebagai lalu lintas orang dan barang antar negara. Tingginya permintaan untuk melakukan perjalanan lintas negara menyebabkan perlunya peran dari pihak keimigrasian untuk mengkoordinir segala dokumen yang dibutuhkan oleh masyarakat sebelum melakukan perjalanan ke luar negeri. Adapun tugas dari pihak keimigrasian salah satunya adalah dalam pembuatan identitas seseorang saat berada di luar negeri seperti Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI) atau biasa disebut sebagai *Pasport*. Sumatera Barat berada langsung di bawah Direktorat Jendral Imigrasi membuat Kantor Imigrasi Kelas I Padang, yang memiliki peran penting sebagai penyedia layanan pengurusan dokumen yang diperlukan masyarakat sebelum melakukan perjalanan ke negara lain.

Salah satu faktor kemajuan suatu perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya yang dibutuhkan untuk bidang jasa dan pelayanan sangat perlu di perhatikan, yang mana akan berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat terhadap jasa dan pelayanan yang diberikan. Perusahaan juga sangat membutuhkan pegawai yang bernilai mutu dan memiliki etika atau sikap yang

baik terhadap perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang menjunjung tinggi integritas perusahaan adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan perusahaan.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang merupakan unit pelaksana teknis yang menjalankan fungsi keimigrasian bagi masyarakat yang ada di Kota Padang, akan tetapi tidak dapat dipungkiri fenomena masalah seperti rendahnya loyalitas kerja pegawai, serta masih kurangnya sikap dan komunikasi pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang membutuhkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi etika yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk memaksimalkan pekerjaan di suatu perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Waliamin, 2020). Melihat pentingnya peran SDM di organisasi maka perlu adanya suatu cara untuk membuat pegawai dapat

diberdayakan secara efektif dan efisien. Cara itulah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau SDM. Menurut (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar instansi dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Setiap instansi berusaha untuk meningkatkan kemampuan kinerja yang baik dan optimal untuk semua Sumber Daya Manusia (SDM), yang mana Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai.

Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standar yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas. Hasil kerja secara kuantitas dapat diukur dari bagaimana seorang Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memanfaatkan waktu

kerja yang telah di tentukan, yang mana hasil kerja secara kualitas yaitu hasil dari efesiensi dari suatu pekerjaan untuk pencapaian. Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan prestasi yang sangat diharapkan agar dapat meningkatkan intansi maupun kualitas sumber daya manusia tersebut.

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh pegawai perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada *stakeholder* kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Etika kerja merupakan ketentuan yang memuat prinsip moral serta nilai yang menjadi panduan bagi anggota organisasi untuk menjalankan tugas saat bekerja (Gerungan et al., 2017). Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sehingga ketika suatu perusahaan ataupun organisasi mampu menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada system kinerja perusahaan dan pencapaian dari perusahaan atau organisasi tersebut (Nurhasanah et al., 2022).

Suatu intansi pada dasarnya dijalankan oleh manusia (pegawai), maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil

yang diinginkan. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing pegawai, tidak terlepas dari etika kerja yang di yakini oleh individu-individu tersebut. Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi nilai-nilai lainnya (Griffin & Ebert, 2010).

Maka berdasarkan penjelasan serta uraian diatas penulis ingin mengetahui lebih dalam serta tertarik untuk mengetahui bagaimana penerapan nilai-nilai etika kepegawaian yang diberikan oleh Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang kepada pegawai, sehingga penulis mengangkat judul **“PENERAPAN NILAI-NILAI ETIKA KEPEGAWAIAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PADANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep penerapan nilai-nilai etika kepegawaian yang benar pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses penerapan nilai-nilai etika kepegawaian pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang?
3. Apa solusi dari kendala yang dihadapi dalam proses penerapan nilai-nilai etika kepegawaian pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang?

1.3 Tujuan Kegiatan Magang

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana konsep penerapan nilai-nilai etika kepegawaian yang benar pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi dalam proses penerapan nilai-nilai etika kepegawaian pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
3. Untuk mengetahui apa solusi dari kendala yang dihadapi dalam proses penerapan nilai-nilai etika kepegawaian pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

1.4 Manfaat Penulisan

Hasil dari kegiatan magang ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Akademisi

Hasil dari laporan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca untuk sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu tentang nilai-nilai etika kepegawaian dan penerapan nilai-nilai etika kepegawaian dalam suatu birokrasi.

2. Bagi Praktisi

Hasil dari laporan ini diharapkan dapat dijadikan acuan oleh dalam upaya untuk memperbaharui dan meningkatkan kualitas kepegawaian agar dapat memberikan yang terbaik kepada masyarakat dimasa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Untuk evaluasi dalam menyempurnakan bahan ajar di masa yang akan datang. Serta lulus mendapatkan pengalaman praktisi melalui proses yang sudah dilaksanakan.

1.5 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis mendapatkan data melalui metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui sesi tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Observasi

Metode observasi adalah proses pengumpulan data yang dilakukan peneliti secara sistematis dengan mengamati bagaimana proses yang terjadi, dan bertujuan untuk memahami berbagai jenis informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

1.6 Tempat dan Waktu Magang

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penulis memilih Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang sebagai tempat melaksanakan kegiatan magang. Kegiatan ini dilaksanakan selama 2 bulan atau 40 hari kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan tugas akhir ini dibagi menjadi lima bab yang mana masing-masing bab akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah rumusan masalah tujuan dan manfaat kegiatan magang waktu dan tempat kegiatan magang serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi pembahasan mengenai pengertian nilai, pengertian etika, pengertian kepegawaian, pengertian etika kepegawaian.

BAB III GAMBARAN UMUM

Membahas gambaran umum perusahaan, sejarah berdirinya Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, visi dan misi, nilai-nilai dan budaya, dan stuktur organisasi.

BAB IV PEMBAHASAN

Membahas mengenai Penerapan Nilai-nilai Etika Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, dan kendala dalam penerapan Nilai-nilai Etika Kepegawaian pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, dan solusi untuk mengatasi kendala tersebut.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dari seluruh bab dan saran dari penulis untuk perusahaan dengan data yang sesuai dengan penelitian.

