

PENGEMBANGAN KERJA PEGAWAI CREDIT UNION BIMA CABANG SUNGAI DURIAN SINTANG

Petrus Atong

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Univesitas Kapuas Sintang,
Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92, Sintang, Indonesia, Email: atong.petrus@gmail.com

Abstract: *Work development for employees of Bina Masyarakat Credit Union branch Sungai Durian Sintang is carried out to know, understand, study and develop aspects of employee empowerment, work rewards, work compensation and employee work ethic. The research method is descriptive qualitative, the research subjects consist of branch managers and staff employees. The research instrument consists of interviews, documentation and observation. Data analysis is qualitative analysis. The results of the research concluded that empowerment, rewards and compensation had been carried out in accordance with the provisions of management policy patterns and personnel regulations, then regarding work ethic information was obtained that employee work results were in accordance with standard provisions for welfare acceptance. The research results also found that there are other aspects that also determine employee work development, namely those relating to employee work discipline. The suggestions made so that employee work development can be better are seen as needing to be further supported by work enthusiasm and increased employee discipline at work.*

Keywords: *Development; Work; Employee.*

Abstrak: Pengembangan kerja pegawai Credit Union Bina Masyarakat cabang Sungai Durian Sintang, dilakukan untuk mengetahui, memahami, mengkaji dan mengembangkan aspek pemberdayaan pegawai, penghargaan kerja, kompensasi kerja dan etos kerja pegawai. Metode penelitian bersifat deskriptif kualitatif, subyek penelitian terdiri dari manajer pimpinan cabang dan staf pegawai. Instrumen penelitian terdiri dari wawancara, dokumentasi dan observasi. Analisis data bersifat analisis kualitatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pemberdayaan, penghargaan dan kompensasi telah dilakukan sesuai dengan ketentuan pola kebijakan pengurus dan peraturan kepegawaian, kemudian mengenai etos kerja diperoleh informasi bahwa hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan ketentuan standar penerimaan kesejahteraan. Hasil penelitian ditemukan pula ada aspek lain yang turut menentukan pengembangan kerja pegawai yaitu yang berkenaan dengan disiplin kerja pegawai. Saran yang disampaikan agar pengembangan kerja pegawai dapat lebih baik dipandang perlu didukung lagi semangat kerja dan peningkatan disiplin pegawai dalam bekerja.

Kata Kunci: Pengembangan; Kerja; Pegawai.

PENDAHULUAN

Kondisi masa sekarang dengan peningkatan ilmu pengetahuan dan media teknologi informasi turut andil membangun kesadaran bersama bahwa semua aktivitas menuntut kerja lebih baik

dan pelayanan kepentingan serba cepat, murah, sederhana, realistis dan rasional. Adapun tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat adalah tersedianya pola pelayanan kepentingan mereka yang disesuaikan dengan kondisi globalisasi yang

serba cepat serta pola pelayanan yang terus berubah, demikian juga tuntutan anggota terhadap keberadaan lembaga keuangan swadaya masyarakat seperti credit union bina masyarakat. Oleh karena itu, tuntutan itu merupakan kondisi perubahan yang terarah sebagai perwujudan penyelenggaraan yang lebih baik, keinginan menuntut kondisi demikian sebagai kondisi dan suasana yang wajar dan harus direspon oleh credit union bina masyarakat (CU BIMA) dengan baik dan bijak.

Perubahan besar untuk kemajuan sebagai lembaga keuangan swadaya masyarakat yang tidak mungkin dapat dilakukan secara wajar tanpa didukung pegawai yang proaktif dan berdidikasi dalam pengembangan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen peningkatan prestasi kerja adalah pegawai yang selalu siap dan bersedia membangun pengembangan diri secara sungguh-sungguh dan maksimal. Upaya pegawai dalam pengembangan diri selalu akan ditampilkan dengan berusaha menciptakan prestasi kerja yang lebih baik dengan didukung pola berpikir dan bertindak yang benar.

Upaya meningkatkan prestasi kerja secara umum akan selalu tersedia reputasi, kompetensi dan integritas sebagai aset dan kapabilitas lembaga dalam merespon perubahan yang sehat, kuat dan maju. Kondisi pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan credit union bina masyarakat dapat menjadi pemegang peranan penting dalam membangun serta dalam mencegah perubahan sikap dan perilaku yang mengupayakan peningkatan prestasi kerja pegawai dalam pelayanan

prima atau meningkatkan kepercayaan pelayanan kepada anggota.

Pelayanan lembaga yang lebih sehat, kuat dan maju untuk kepentingan anggota credit union dapat melalui dukungan kegiatan usaha antara lain pengembangan kerja pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan tahunan rapat anggota dan kebijakan pengurus credit union bina masyarakat. Kebijakan pengembangan kerja pegawai antara lain dikembangkan melalui aspek pemberdayaan pegawai, kompensasi pegawai, penghargaan pegawai dan melihat indikator etos kerja pegawai.

Penerapan pengembangan kerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting, mengingat pegawai sebagai faktor pendukung dalam kemajuan lembaga serta pegawai sebagai aset yang harus mendapat perhatian dari perencanaan sampai dengan pengawasan kegiatan kerja lembaga. Pegawai sebagai sumber tenaga kerja yang sekaligus sebagai personalia dalam aktivitas administrasi yang menentukan proses pencapaian dan kemajuan organisasi.

Menurut Widjaja (2004) menyatakan kepegawaian merupakan segi yang berkenaan dengan sumber tenaga kerja yang harus ada pada setiap usaha kerjasama. Pengembangan kerja pegawai sepatutnya dilakukan secara menyeluruh dalam meningkatkan pelayanan anggota pada semua tingkatan unit kerja credit union bina masyarakat. Dengan demikian lembaga credit union bina masyarakat harus mengupayakan agar setiap pegawai yang ada diminta untuk menunjukkan kerja yang baik dalam rangka memberikan

pelayanan yang prima kepada anggotanya.

Pelayanan yang lebih baik dan lebih maju diharapkan dapat mengurangi keluhan dan hambatan pelayanan yang tidak menguntungkan lembaga credit union bina masyarakat. Apabila timbul gejala yang tidak baik atau tidak menguntungkan bagi pengembangan credit union bina masyarakat dalam pelayanan yang ditujukan kepada anggota dan pihak lain yang mempunyai kepentingan yang lain tidak maksimal, maka selaku pegawai, maka pegawai itu diharapkan dapat mengambil langkah perbaikan yang tetap dalam upaya mewujudkan kerja yang baik dalam pelaksanaan aktivitas pelayanan.

Ketersediaan jumlah pegawai credit union bina masyarakat cabang sungai durian sintang sekarang berjumlah 9 (sembilan) orang. Pegawai 9 orang ini wajib melayani anggota sebanyak kurang lebih 1.900 orang sesuai dengan rapat anggota tahun buku 2023. Jika jumlah pegawai sebanyak 9 orang dengan melayani sebanyak 1.900 orang maka rasio beban pelayanan perorangan adalah 1 berbanding 212 orang yang dilayani. Ketentuan rasio ini terjadi kelebihan 12 orang dari standar yang ditetapkan.

Dampak dari rasio dengan jumlah yang dilayani ini, tentulah menuntut pengembangan kerja pegawai yang lebih baik dan berusaha bertindak secara maksimal. Usaha pengembangan kerja pegawai ini dipandang perlu disertai dengan memperhatikan aspek-aspek aktivitas pegawai seperti pemberdayaan, penghargaan, kompensasi dan etos kerja.

Masalah dalam penelitian yang dikaji pengembangan kerja pegawai yang berkaitan dengan aspek pemberdayaan kerja, pemberian penghargaan kerja, penentuan kompensasi kerja dan etos kerja. Pemecahan masalah yang diharapkan bahwa pengembangan kerja pegawai akan berhasil dengan baik apabila memperhatikan aspek pemberdayaan kerja, pemberian penghargaan, penentuan kompensasi dan etos kerja pegawai.

Tujuan penelitian yang dilakukan ini berusaha mengetahui, memahami, mengkaji, mengungkapkan dan menganalisis pengembangan kerja pegawai credit union bina masyarakat cabang sungai durian melalui kajian pada aspek pemberdayaan, penghargaan, kompensasi dan etos kerja pegawai.

Pengembangan kerja pegawai dituntut untuk lebih meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut Nawawi (1998) menyatakan bahwa untuk menilai kerja sebagai kinerja pegawai merupakan salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia. Agar capai kerja dapat dipantau secara maksimal, maka proses capaian kerja sebagai pengembangan kerja dapat ditentukan melalui proses penetapan penilaian kinerja.

Oleh Dessler (1997) menyebutkan pengembangan kerja sebagai proses penilaian kerja yang dihasilkan dapat dilakukan melalui standar kerja, penilaian hubungan standar kerja serta penilaian umpan balik kepada pegawai akan hasil kerjanya. Sasaran pencapaian pengembangan kerja pegawai sebagaimana menurut Dessler (1997) bahwa tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai

serta untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing pegawai sehingga dapat memacu perkembangan pegawai bekerja kearah berikutnya.

Pemahaman akan kekuatan dan kelemahan masing-masing pegawai akan lebih memudahkan dalam pengembangan kerja yang ditindak lanjut sebagai proses pemberdayaan maksimal dari diri pribadi pegawai. Pemberdayaan maksimal dalam diri pegawai dalam bekerja merupakan perwujudan dari kemampuan pengembangan potensi yang pegawai yang bersangkutan.

Mengetahui kondisi dari bidang personalia, khususnya pengembangan kerja pada tindakan dalam bekerja dapat diarahkan untuk memahami dan mengetahui berbagai kekuatan dan kelemahan, yang selanjutnya untuk seleraskan sebagai tindakan yang mampu membangun kekuatan mengejar peluang dan menghindari ancaman serta memperbaiki berbagai kelemahan.

Pengembangan kerja pegawai sebagai peningkatan norma kerja yang lebih baik dalam organisasi, oleh Syamsudin (dalam DPN 2006) menyatakan antara lain diperlukan pemahaman pengembangan kerja pegawai dari wujud norma kerja yang mendorong pegawai bekerja keras yang didahului dengan penjelasan peran dan tanggungjawab yang harus dilakukan kepada setiap pegawai sebagai upaya membangun karir yang ditempuh oleh pegawai. Pengembangan kerja pegawai sebagai wujud dari tindakan nilai dan norma bekerja, oleh Robbins (2001) dinyatakan sebagai proses pengembangan nilai-nilai organisasi.

Sementara Kretner (2001)

menyatakan bahwa nilai atau norma kerja sebagai budaya kerja yang mampu membangun perilaku pegawai dalam bekerja selalu kerja keras,jujur,sikap hati-hati,mau ambil resiko dan memelihara standar yang tinggi. Kemampuan pegawai dalam pengembangan diri tidak terlepas dari kemampuan pegawai memahami potensi yang dia miliki dalam bekerja. Wujud kemampuan mengembangkan diri lebih lanjut sebagai proses kemampuan dalam memberdayakan diri menuju kemandirian dalam bekerja dan berkarir.

Dalam pengembangan kerja pegawai dipandang perlu memperhatikan pemberdayaan pegawai dalam bekerja. Pemberdayaan pegawai dalam bekerja merupakan bagian dari usaha membangun keberadaan dan peran organisasi dalam peningkatan potensi kemandirian dan kreatifitas pegawai yang bersangkutan. Oleh Syamsudin (dalam DPN 2006) menyebutkan bahwa pemberdayaan pegawai mengandung dua kecenderungan yaitu pertama pemberian daya kekuatan, daya kekuasaan serta daya kemampuan dan yang kedua berkaitan dengan pemberian stimulasi atau dorongan agar orang lain mempunyai keberdayaan. Pemberdayaan secara umum dapat juga dinyatakan sebagai upaya meningkatkan harkat dan martabat pegawai dengan mendorong, memotivasi, penyediaan berbagai masukan sebagai upaya membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya untuk dapat dikembangkan.

Pemberdayaan pegawai dalam bekerja menurut Robins (2001) dikatakan bahwa pemberdayaan adalah suatu kondisi yang memungkinkan orang merasa

mampu, memiliki daya untuk berinisiatif dan mampu melaksanakan tugas serta memberikan kekuatan bagi motivasi diri dalam berbuat. Sementara itu Kretner (2001) mengemukakan bahwa pemberdayaan berarti pembagian kekuasaan yang adil sehingga dipandang mampu meningkatkan kesadaran seseorang untuk bekerja secara optimal. Pemberian pemberdayaan kepada pegawai dalam bekerja adalah untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang dilakukan melalui pemberian wewenang, pemberian tanggungjawab, pemberian informasi, pemberian keleluasaan untuk berinisiatif, pemberian daya bertindak, pemberian dalam mengambil keputusan dan pemberian daya menerima berbagai resiko tindakan. Dengan demikian pemberian pemberdayaan pegawai oleh lembaga kepada pegawai dalam bekerja sebagai proses yang mampu mewujudkan pencapaian tujuan organisasi dan percepatan perubahan yang lebih baik dan maju secara realitis dan rasional. Untuk

Pengembangan kerja pegawai diperlukan juga perhatian terhadap pemberian penghargaan pegawai dalam bekerja. Pemberian penghargaan (rewarding) dapat diberikan kepada setiap pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik dan luar biasa, atau kepada pegawai yang secara nyata mampu melaksanakan pengembangan kerja secara maksimal atau pegawai yang nyata melaksanakan prestasi kerja yang luar biasa.

Tujuan pemberian penghargaan ini agar pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik mendapatkan pengakuan dari lembaga atau organisasi

tempat pegawai bekerja dan bagi pegawai yang lain agar mendapatkan motivasi untuk bekerja dengan baik. Syamsudin (dalam DPN 2006) menyatakan Reward diberikan atas dasar prestasi kerja sehingga bukan merupakan hak pegawai yang bisa menerimanya meskipun tidak memiliki prestasi.

Kemudian menurut Gibson (dalam DPN 2006) pemberian reward yang memada akan memotivasi pegawai lain untuk berbuat serupa dan menjadi sarana kompetisi sehat diantara pegawai, tanpa dilandasi oleh perasaan dan sikap asal Bapak senang. Sementara itu menurut Yulk (1994) menyatakan reward adalah sebuah kategori perilaku yang menyangkut pemberian manfaat yang berwujud kepada seseorang yang kinerja efektif, keberhasilannya signifikan dan bantuan yang bermanfaat.

Kerr (dalam Yulk 1994) menyatakan bahwa pemberian penghargaan bertindak sebagai suatu fungsi menjernihkan dengan menunjukkan prioritas relative diantara berbagai aspek kinerja. kemudian lebih lanjut Yulk (1994) menyatakan sasaran dari memberi penghargaan adalah untuk meningkatkan usaha bawahan dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian bahwa pemberian penghargaan sebagai salah satu usaha memberikan semangat atau dorongan kepada pegawai agar selalu berusaha dalam pengembangan kerjanya menjadi lebih baik dan meningkat.

Menurut Yulk dan Tracey (1992) mengemukakan reward seringkali meningkatkan motivasi dan kepuasan para bawahan, meskipun hasilnya tidak signifikan dalam setiap kegiatan keorganisasian. Pada umumnya

pelaksanaan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja atau kepada pegawai yang mampu melaksanakan pengembangan kerja secara baik, sehingga umpan balik dari pegawai yang mendapat penghargaan itu akan membangun perilaku yang mampu atau dapat meningkatkan kepuasan kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja serta membangun tata laksana kerja oleh pegawai secara maksimal. Dengan demikian bentuk implikasi dari pemberian penghargaan kerja, maka akan terwujudnya kemampuan pengembangan kerja pegawai yang lebih terarah serta akan berhasil membangun kerja pegawai yang semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban kepada pegawai yang bersangkutan.

Dalam pengembangan kerja pegawai juga dipandang perlu diperhatikan aspek pemberian kompensasi. Menurut McClelland (dalam Winardi 2001) dalam pemberian kompensasi berupa gaji/upah, sebagai sesuatu yang penting dan sebagai suatu sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi. Oleh Winardi (2001) menyatakan agar supaya upah/gaji berhasil sebagai suatu yang bersifat motivasional, bagi pihak penerima, sehingga pemberian kompensasi harus diberikan berdasarkan timbulnya perilaku kerja dan pemberian kompensasi berlaku secara adil.

Winardi (2001) menyatakan juga bahwa gaji/upah merupakan upaya untuk mengaitkan gaji/upah dengan kinerja yang dihasilkan. Agar dapat dilaksanakan dengan baik, maka sistem gaji/upah antara lain harus menghindari

dicampuradukkannya aspek-aspek prestasi kenaikan dalam gaji dengan penyesuaian gaji/upah karena meningkatnya biaya hidup. Sistem pemberian gaji/upah dengan proses pengembangan kerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi yang optimal atau yang sesuai akan menyebabkan muncul pengembangan kerja pegawai yang meningkat secara baik, akan timbul perilaku kerja pegawai yang bagus, akan meningkat pelayanan kepada anggota serta akan muncul kepercayaan pegawai dengan pemberian kompensasi yang tinggi atau besar tentu pula wajib menunjukkan pengembangan kerja pegawai yang lebih maksimal.

Pengembangan kerja pegawai dipandang penting memperhitungkan etos kerja pegawai. Etos kerja pegawai menurut Widjaja (2004) menyatakan bahwa pembangunan pegawai diarahkan untuk menciptakan pegawai yang lebih baik, efisien-efektif, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas dan fungsi lembaga secara baik. Faktor tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam organisasi, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan secara total pada setiap organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan pembinaan karier para pegawai, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu pegawai yang pada akhirnya mampu meningkatkan pengembangan diri pegawai dalam bekerja serta mampu membangun kerja organisasi semakin baik dan maju.

Etos kerja dapat dipandang sebagai titik awal pengembangan kerja dari pribadi pegawai sebagai kelanjutan membangun

karier yang dimulai dari diri sendiri pegawai. Setiap orang bertanggungjawab atas pengembangan atau kemajuan karier diri sendiri. Pengembangan kemajuan diri perlu didukung oleh komitmen pribadi dalam memandang tanggungjawab tugas dan fungsi dalam bekerja. Kemajuan etos kerja pegawai sangat menentukan pada pengembangan kerja pegawai yang berprestasi.

Sehingga semakin berprestasi maka karier akan cepat naik, karena prestasi kerja selalu didasari oleh etos kerja yang baik dalam rangka mewujudkan pengembangan karier kerja yang baik pula. Kecenderungan pegawai suka bertanggungjawab itu merupakan modal yang sangat menentukan etos kerja yang tinggi, karena dengan adanya dorongan untuk selalu bertanggungjawab terhadap kerja dan tercapainya tujuan organisasi, akan membangun pengembangan kerja pegawai dalam mencurahkan segenap potensi yang dimiliki untuk meraih apa yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian deskriptif kualitatif. Subyek penelitian terdiri atas Pimpinan dan Staf Credit Union Bina Masyarakat Sintang. Teknik pengumpulan data berpedoman pada wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan pegawai yang dilakukan dalam rangka memotivasi para pegawai untuk melaksanakan

tugas, dengan membagi tugas pegawai sesuai dengan bidang. Hal lain yang dilakukan dalam pemberdayaan pegawai adalah dengan memberikan kesempatan para pegawai mendapatkan pelatihan atau ikut serta atau kesempatan studi lanjut sesuai dengan minat yang dikaitkan dengan keperluan pengembangan lembaga. Pemberdayaan pegawai disediakan pula bagi semua pegawai untuk terus berkarier dan berkembang, ketersediaan ini diharapkan dapat menjadi motivasi yang dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Wujud nyata pemberdayaan pegawai adalah diberikan kesempatan untuk melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat tentang credit union baik dilakukan dengan pendekatan langsung maupun melalui media penunjang lainnya, seperti wawancara melalui radio republik Indonesia sintang tentang manfaat credit union pada anggota masyarakat.

Pemberdayaan pegawai dalam kerja juga dilakukan dalam bentuk pengambilan keputusan terhadap anggota yang kredit macet atau pemberdayaan pegawai dalam melaksanakan tagihan kredit kelapangan merupakan wujud pemberian kesempatan menerima atau menanggung resiko kegiatan lapangan.

Pemberdayaan pegawai juga dilakukan dalam pelayanan pemberian kredit anggota, pelayanan pelaksanaan pendidikan anggota baru serta melaksanakan pengawasan terhadap

perkembangan anggota dan aset lembaga.

Maksud dari pemberdayaan pegawai yang diharapkan bahwa hasil kerja pegawai dalam rangka memberikan pembinaan dan pelayanan akan menunjukkan hasil yang maksimal. Pola pemberdayaan pegawai secara terus menerus dilakukan dalam rangka memberikan pelayanan yang semakin baik untuk masa yang akan datang. Tujuan pemberdayaan pegawai juga diarahkan untuk membangun budaya kerja lembaga credit union yang semakin sehat, kuat, besar dan maju. Dengan terbangunnya budaya kerja pegawai pada satuan kerja diupayakan terciptanya budaya kerja yang baik, sehat, efisien, efektif dalam rangka melakukan tugas pembinaan kepada anggota dan tugas pelayanan kepada kepentingan anggota dan masyarakat.

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai ketentuan yang telah ditetapkan pengurus credit union bina masyarakat, yaitu melakukan kebijakan yang diberikan kepada pegawai berupa pemberian beasiswa untuk mengikuti studi lanjut berupa program pendidikan berkualifikasi untuk jenjang strata satu (S1) dan jenjang strata dua (S2) serta pemberian penghargaan berupa tambahan insentif kesejahteraan intern kantor. Kebijakan pemberian penghargaan oleh lembaga sebagai upaya membangun pengembangan potensi pegawai kearah maksimal dalam mengemban tugas dan fungsi lembaga secara umum. Sasaran lain pemberian penghargaan ini sebagai bagian

memotivasi pegawai dalam bekerja. Kebijakan lembaga dalam pemberian penghargaan ini dianggap sudah sangat sesuai dengan harapan pegawai, dimana dampak pemberian penghargaan telah tertunjang pula hasil kerja yang ditampilkan oleh para pegawai dalam pengembangan dirinya bekerja serta membangun kepercayaan anggota kepada lembaga credit union bina masyarakat semakin meningkat sehat, kuat, besar dan maju.

Pemberian kompensasi merupakan imbal balik yang diberikan lembaga setelah pegawai melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam pengembangan kerja pegawai pemerian kompensasi pada umumnya adalah pemberian gaji yang diterima oleh pegawai ditentukan dengan golongan dan beban kerja tambahan yang diberikan lembaga. Pemberian kompensasi saat ini dianggap belum sesuai dengan dengan perkembangan tinggi harga kebutuhan pokok.

Oleh karena itu pemberian kompensasi seperti yang telah diatur dalam peraturan kepegawaian credit union bina masyarakat selalu ditinjau oleh pengurus antara tiga sampai lima tahun dengan membandingkan kebutuhan biaya hidup yang relative selalu meningkat. Solusi terhadap dianggap masih rendahnya gaji, dari lembaga menetapkan adanya kebijakan dengan memberikan insentif kesejahteraan pegawai dengan mekanisme pemberian setiap akhir semester. Oleh pegawai pemberian kompensasi tambahan insentif kesejahteraan itu dianggap sangat

membantu dalam pengembangan kerja mereka.

Pengembangan kerja pegawai dari aspek etos kerja diketahui bahwa etos kerja sebagai budaya kerja telah menjadi suatu perhatian yang sangat penting dalam memahami individu atau kelompok dalam bekerja melalui waktu yang cukup lama. Etos kerja sebagai proses integrasi dari suatu perilaku individu yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Etos kerja para pegawai credit union bina masyarakat sudah dianggap baik, terlihat semakin berkembang maju credit union bina masyarakat serta semakin dipercayanya lembaga ini oleh berbagai kalangan masyarakat yang menjadi anggota.

Etos kerja pegawai sudah tampak melalui kerja produktif, kerja kooperatif, kerja melayani dan sikap selalu memberikan pelayanan informasi yang baik kepada kepentingan anggota. Dengan demikian etos kerja pegawai secara keseluruhan yang baik ini dianggap mampu memberikan kontribusi positif bagi para pegawai dalam pengembangan kerja untuk kesehatan, kekuatan dan kemajuan lembaga credit union bina masyarakat.

Dalam penerapan etos kerja, oleh lembaga melalui kebijakan pengurus dan kebijakan eksekutif selalu memberikan arahan, pedoman serta tauladan yang bagi bagi para pegawai tentang etos kerja, hal lain yang rutin dilakukan adalah selalu berdoa sebelum memulai kerja dan berdoa setelah selesai bekerja. Dengan demikian proses komunikasi sesama rekan kerja dan

manusia dengan yang maha kuasa selalu menjadi pedoman kekayaan kesehatan jasmani dan rohani dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan kerja pegawai credit union bina masyarakat telah didukung dengan kebijakan pemberdayaan pegawai, pemberian penghargaan, dan pemberian kompensasi yang dianggap sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai serta telah pula didukung etos kerja pegawai secara baik, produktif dan kooperatif.

Saran yang disampaikan adalah dipandang perlu mempertahankan pola kebijakan pengembangan kerja pegawai yang telah ada, kemudian yang studi lanjut dapat dilakukan untuk pendidikan strata dua sesuai dengan pengembangan potensi produk credit union bina masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional (DPN). 2006. *Jurnal Ilmiah Visi Pendidikan dan Tenaga Pendidik, Pendidikan nonformal*. Jakarta.
- Kretner. 2001. *Organization Behavior (terjemahan)*. Jakarta: Arcan.
- Nawawi, H. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S.P. 2001. *Organization Behavior (terjemahan)*. Yogyakarta: Arcan.
- Widjaja, A. 2004. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Winardi,J. 2001. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yulk, G dan Tracey,B.1992. Cencequences of influence tactic used with subordinates (terjemahan). Jakarta: Prenhallindo.

Yulk.G. 1994. Leadership in Organization (terjemahan).Jakarta: Prenhallindo.