

PEMBINAAN ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DESA OLEH CAMAT BELIMBING DI KABUPATEN MUARA ENIM, SUMATERA SELATAN

Dian Novita Fajar Sari

¹⁾Program Studi Kebijakan Publik

¹⁾STIA Satya Negara Palembang

Email: ¹⁾ dianpusri@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [07 Mei 2024]

Revised [10 Juni 2024]

Accepted [31 Juli 2024]

KEYWORDS

Development,
Administration, Village
Government

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Pemerintah kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat, hal ini yang kemudian menjadikan Camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota untuk dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Dari latar belakang diatas, Penulis menemukan masalah pokok diantaranya: Pertama, Bagaimana Pembinaan Administrasi Pemerintahan Desa Oleh Camat Belimbing di Kabupaten Muara Enim?, Kedua, Apa Hambatan Pembinaan Administrasi Pemerintahan Desa Oleh Camat Belimbing di Kabupaten Muara Enim. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dari hasil penelitian Pembinaan oleh camat terhadap aparat pemerintah desa disuatu kecamatan dibutuhkan untuk mencapai tertib administrasi pemerintah desa dan suatu sistem pemerintahan yang efektif. Hal ini berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yakni; Perencanaan sudah dilakukan secara maksimal, Bimbingan sudah dilaksanakan. Namun belum berjalan secara maksimal, Pengarahan sudah dilaksanakan. Hambatan yang dihadapi oleh pemerintah kecamatan Belimbing yaitu sumber daya manusia yang dimiliki perangkat desa yang belum memadai serta kemampuan yang belum sesuai dengan keahlian pada bidang pekerjaannya dan keterlambatan pemerintah desa dalam menyerahkan laporan pertanggungjawaban kepada kecamatan

ABSTRACT

The sub-district government is a level of government that has an important role in implementing services to the community, this then makes the sub-district head the spearhead in implementing general government tasks as well as some autonomous matters delegated by the Regent/Mayor to be implemented within the sub-district area. From the background above, the author found the main problems including: First, how is village government administration developed by the Belimbing subdistrict head in Muara Enim Regency? Second, what are the obstacles to village government administration development by the Belimbing subdistrict head in Muara Enim Regency. The research used is qualitative research. From the research results, development by the sub-district head of village government officials in a sub-district is needed to achieve orderly village government administration and an effective government system. This is based on the indicators used in this research, namely; Planning has been carried out optimally, guidance has been. However, it has not yet run optimally, the briefing has been carried out. Obstacles faced by the Belimbing sub-district government are implemented inadequate human resources owned by village officials and capabilities that do not match expertise in their field of work and the village government's delay in submitting accountability reports to the sub-district

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 18 membagi wilayah Republik Indonesia kedalam daerah besar dan kecil agar setiap daerah-daerah tersebut mampu melayani berbagai kepentingan masyarakat sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing pemerintah daerah. Sehubungan dengan itu melalui Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 masing-masing daerah diberikan otonomi seluas-luasnya dengan tujuan untuk meningkatkan daerah yang bersangkutan mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna pemerintah dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pembangunan.

Satuan pemerintahan daerah yang terdiri dari daerah Propinsi, Kabupaten /Kota, Kecamatan dan Desa merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan satu samalain. Pemerintah Kecamatan adalah salah satu organisasi pemerintah yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pemerintah kesatuan Republik Indonesia yang berfungsi menjalankan fungsi pemerintahan secara umum dalam melayani masyarakat.

Pengembangan dan pembangunan otonomi daerah tetap dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dan diarahkan untuk memberikan kewenangan-kewenangan yang lebih luas pada pemerintah daerah yang langsung berhubungan dengan masyarakat untuk lebih meningkatkan pelayanan dan partisipasi aktif masyarakat terhadap pelaksanaan pembangunan disegala bidang di daerah khususnya maupun nasional pada umumnya.

Menurut Siagian (2009: 33) pembangunan adalah suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintahan menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa. Selain itu pembangunan juga dapat dilihat sebagai rangkaian usaha mewujudkan pertumbuhan dan perubahan secara terencana dan sadar yang ditempuh oleh suatu Negara bangsa menuju modernitas dalam rangka pembangunan bangsa.

Agar pembangunan nasional sesuai dengan sasaran, maka pelaksanaannya dapat diarahkan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kegiatan pembangunannya sendiri. Pembangunan daerah yang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional mencakup seluruh segi kehidupan masyarakat, sudah barang tentu memerlukan pengorganisasian pemerintah yang mampu mengikuti perkembangan jaman. Pelaksanaan pembangunan yang ditujukan demi kemakmuran rakyat tersebut, penyelenggaraannya dilakukan menyeluruh sampai ke pelosok daerah.

LANDASAN TEORI

Pemerintah kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat, hal ini yang kemudian menjadikan Camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati/ Walikota untuk dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Namun, tugas tersebut tidak dengan serta merta memposisikan Camat sebagai kepala wilayah seperti pada waktu lalu.

Peraturan Pemerintah Nomor. 17 Tahun 2018 Pasal 10 Tentang Kecamatan, pemerintah menugaskan camat sebagai kepala pemerintahan untuk melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Adapun kegiatan-kegiatan pembinaan tersebut meliputi :

- a) Melakukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa dan Kepala Desa.
- b) Memberi bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi desa dan Kepala Desa.
- c) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kepala desa atau Desa.
- d) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat atau Kepala Desa.
- e) Melakukan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan desa atau Kepala Desa ditingkat kecamatan.
- f) Melaporkan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa atau Kepala Desa ditingkat kecamatan kepada bupati atau wali kota.

Dalam pasal 1 ayat 15 Peraturan Pemerintah Nomor. 11 tahun 2019 menyatakan bahwa Pembinaan adalah pemberian pedoman, standar pelaksanaan, perencanaan, penelitian, pengembangan, bimbingan, Pendidikan dan pelatihan, konsultasi, supervisi, monitoring, pengawasan umum dan evaluasi pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan desa.

Selain itu pembinaan yang dilakukan oleh camat kepada pemerintahan desa juga diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Pelimpahan sebagaian kewenangan Bupati Kepada Camat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Butir 10 Perbub Nomor 14 Tahun 2015 memberikan pengertian apa yang dimaksud Pembinaan adalah serangkaian kegiatan yang meliputi pemberian fasilitasi, bimbingan dan arahan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kinerja.

Fasilitasi yang dimaksud adalah upaya memberdayakan daerah otonom melalui Pemberian Pedoman, Bimbingan, Pelatihan, Arahan, dan Supervisi Kansil, (2004;119). Penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan adalah suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus dengan corak dan intensitas dan prestasi yang berbeda-beda sesuai dengan kapabilitas aparatur dan ketersediaan sumber daya.

Dalam hal ini perlu diadakannya pembinaan dan pengawasan yang dilakukan pimpinan pemerintah terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa agar dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diemban kepadanya guna terwujudnya tujuan otonomi desa. Pada umumnya keberhasilan dari pelaksanaan otonomi desa sangat tergantung kepada kemampuan aparatur pemerintah desa dan pemerintahan yang berada di atasnya.

Menurut Ismail (2001; 154) Pembinaan adalah proses komunikasi dua arah yang menghubungkan pusat pengetahuan dengan penerima/pekerja dan penerima akhir (masyarakat). Dan tujuan pembinaan adalah supaya masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup kearah yang lebih baik sejahtera dan sempurna. Sedangkan menurut Saydam (2000; 408) pembinaan adalah pembaharuan, penyempurnaan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik. Hal ini berarti pembinaan merupakan suatu usaha untuk melakukan inovasi-inovasi suatu kegiatan sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan. Peneliti sependapat dengan apa yang di katakana oleh Saydam bahwa pembinaan adalah pembaharuan, penyempurnaan atau usaha, tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik.

Pentingnya dilakukan pembinaan administrasi desa dikarenakan administrasi adalah kelengkapan dari suatu organisasi pemerintahan, karena tanpa adanya administrasi tidak memungkinkan suatu kegiatan organisasi dapat dilaksanakan. Administrasi pemerintahan desa adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh penyelenggaraan pemerintahan desa untuk mencapai tujuannya itu pemerintahan desa yang mampu menggerakkan masyarakat dalam partisipasinya dalam pembangunan dan terwujudnya demokrasi secara nyata guna meningkatkan taraf hidup masyarakat Wijaya, (2002; 88).

Penyelenggaraan pemerintahan Desa merupakan subsistem dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan Nasional. Sehingga Desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Penyelenggaraan pemerintahan Desa diatur didalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa terdapat di dalam pasal 23 dan pasal 24.

Sebagaimana diketahui, upaya untuk membangun dan memperkuat kemampuan desa, baik dari segi pemerintahan maupun komunitasnya telah dilakukan oleh pemerintah. Namun, titik beratnya masih cenderung pada pembenahan aspek administratif ketimbang sebagai pijakan dalam memberdayakan desa secara institusional dan secara komunitas. Selama ini upaya untuk menata pemerintahan desa masih terjadi tarik ulur antar pihak-pihak yang hanya menghendaki desa sebagai bagian terkecil dari sistem pemerintahan di Indonesia dengan upaya untuk meletakkan otonomi asli desa yang pernah ada. Sukriono, (2013: 192).

Kurangnya pembinaan berpengaruh pada pemerintah desa dalam menjalankan pemerintahan, karena kurangnya pembinaan yang diberikan, para aparat desa tidak tahu apa yang seharusnya mereka lakukan. Akan tetapi hal tersebut dapat ditanggulangi apabila aparat desa memiliki Sumber pembinaan yang cukup dari kecamatan dalam menjalani pemerintahan di desa. Dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah desa dalam menjalankan tugasnya.

Mengingat angka pertumbuhan penduduk dikecamatan tebing tinggi yang yang tergolong cukup besar dan semakin berkembang maka perlu adanya pembinaan yang menjurus yang diberikan kecamatan kepada pemerintahan desa dalam rangka meningkatkan pembangunan desa dan taraf hidup masyarakat.

Bedasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada Desa Sesap Kecamatan Belimbing. Peneliti masih menemukan beberapa permasalahan administrasi yang terjadi pada desa tersebut. Adapun beberapa bentuk permasalahan administrasi desa yang terjadi di desa tersebut yaitu;Belum adanya buku penduduk sementara Administrasi ini sangat vital karena desa merupakan ujung tombak pemerintahan yang mana berhadapan langsung dengan masyarakat dan segala urusan yang menyangkut mengenai penyelenggaraan pemerintahan desa. Oleh sebab itu perlu adanya penataan administrasi di pemerintahan desa dikarenakan data yang ada tidak hanya berguna bagi pembangunan desa tetapi sebagai tolak ukur bagi pembangunan bangsa karena pembangunan desa merupakan integral dari pembangunan bangsa.

Fenomena yang terlihat pada saat ini tidak tertatanya Administrasi Pemerintahan Desa, masih banyak buku registrasi desa yang belum terisi, struktur desa yang tidak terisi dan monografi desa yang kosong. padahal buku dan informasi tersebut tidak saja berguna bagi pembangunan desa tetapi juga bagi pembangunan daerah dan nasional, disamping itu hal tersebut menunjukkan tertibnya penataan administrasi di Pemerintahan Desa.

Kurangnya pembinaan berpengaruh pada pemerintah desa dalam menjalankan pemerintahan, karena kurangnya pembinaan yang diberikan, para aparat desa tidak tahu apa yang seharusnya mereka lakukan. Akan tetapi hal tersebut dapat ditanggulangi apabila aparat desa memiliki Sumber pembinaan yang cukup dari kecamatan dalam menjalani pemerintahan di desa. Dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah desa dalam menjalankan tugasnya.

Perlunya pembinaan terhadap penataan tertibnya administrasi desa diharapkan dengan pembinaan bisa menjamin tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja, terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan Negara, terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi, pemamfaatan pegawai sehingga dengan pembinaan bisa memiliki prestasi kerja yang bagus dan yang mana pada akhirnya bisa mencapai dari tujuan otonomi tersebut.

Menurut Santoso (1995; 52) pembinaan adalah usaha memelihara, melatih dan meningkatkan menjadi lebih baik lagi. Agar pembinaan dapat berjalan baik maka dilakukan beberapa cara yakni;

- 1) Perencanaan adalah rencana yang dibuat oleh pemerintah desa
- 2) Bimbingan adalah memberikan pelatihan, pengarahan, petunjuk, mengadakan evaluasi dan rapat kerja terhadap Pemerintahan Desa.
- 3) Pengarahan adalah memberikan pengarahan terhadap pemerintahan desa
- 4) Pelatihan adalah memberikan pelatihan terhadap pemerintah desa dalam penyelenggaraan administrasi desa

Salah satu bentuk pembinaan yang mesti dilakukan pemerintahan kecamatan adalah melakukan pembinaan administrasi pemerintahan desa, karena hal ini merupakan salah satu kegiatan yang menunjang untuk terlaksananya pemerintahan desa yang baik. Pemerintah desa harus didukung dengan tata usaha ataupun sistem pengadministrasian yang benar. Tata Usaha adalah kegiatan mencatat semua proses penyelenggaraan pemerintahan desa yang disebut administrasi desa. Jadi, administrasi desa adalah keseluruhan proses kegiatan pencatatan data dan informasi mengenai penyelenggaraan pemerintahan desa pada buku administrasi desa.

Administrasi desa sangat penting bagi kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa. Pemerintahan desa akan berjalan dengan lancar manakala didukung oleh sistem tata usaha/administrasi yang benar, rapi, dan tertib. Sistem administrasi yang benar, rapi, dan tertib akan memberikan data dan informasi yang mudah dan sistematis yang sangat berguna untuk pengambilan keputusan, pembuatan rencana, kontrol kegiatan, evaluasi, dan komunikasi dan informasi baik ke dalam maupun keluar organisasi. Berdasarkan fenomena di atas menjadi alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul: "Pembinaan Administrasi Pemerintahan Desa Oleh Camat Belimbing di Kabupaten Muara Enim"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan berusaha untuk mencari informasi terkait preferensi karier mahasiswa UI dan ITB dalam berkarier di sektor publik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksploratif *cross-sectional*, yakni untuk mencari tahu informasi lain terkait variabel preferensi karier mahasiswa dan variabel-variabel terkait yang menjadi landasan motivasi mahasiswa pada rentang satu waktu tertentu. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif melalui wawancara mendalam. Wawancara mendalam difokuskan kepada sepuluh variabel dominan yang dapat memengaruhi motivasi individu di sektor publik oleh Berman dkk. (2016: 360), yakni (1) gaji yang kompetitif dan keuntungan yang relevan, (2) penghargaan yang berarti dan pengakuan (yang terbagi rata), (3) relasi kerja yang ramah dan kooperatif, (4) penugasan yang memungkinkan pekerja memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat, (5) umpan balik yang memberikan pengakuan, (6) peluang untuk tantangan dan pengembangan, (7) kontrol yang berarti atas lingkungan kerja, (8) meminimalisasi efek demotivasi dari peraturan dan regulasi, (9) mengurangi hubungan pengawasan yang negatif, dan (10) orang yang tepat untuk pekerjaan itu.

Wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait variabel motivasi yang membentuk preferensi karier mahasiswa UI dan ITB untuk bekerja di sektor publik. Sejalan dengan metode penelitian kualitatif yang dilakukan oleh peneliti, penentuan jumlah informan akan dilakukan secara nonprobabilita. Menurut Neuman (2014), penelitian kualitatif cenderung menggunakan teknik

pengambilan sampel secara nonprobabilita. Pengambilan sampel nonprobabilita dalam penelitian ini menggunakan teknik *sequential sampling*. Pengambilan sampel akan terus dilakukan hingga informasi yang didapatkan dari informan mencapai titik jenuh; penelitian tidak mendapatkan informasi baru lainnya ketika menambahkan sampel lain (Neuman, 2014). Dengan demikian, setelah melibatkan beberapa informan penelitian yang berasal dari UI dan ITB—dari berbagai rumpun keilmuan yang memiliki pengetahuan dasar atas pekerjaan di sektor publik melalui media sosial dan pengalaman empirisnya ketika menerima pelayanan publik—informasi telah mencapai titik jenuh (sudah tidak terdapat informasi lain yang melengkapi).

Wawancara terhadap kedelapan mahasiswa dilakukan secara daring melalui media pertemuan virtual yang dilaksanakan selama 25-40 menit. Pertanyaan wawancara dijawab secara terbuka dengan sistematika pertanyaan wawancara dimulai dari identifikasi informan (demografi dan keluarga/kerabat dekat yang bekerja di sektor publik), pandangan informan pada variabel motivasi di sektor publik, dan pertanyaan kesimpulan (terkait faktor utama motivasi dan demotivasi informan untuk bekerja di sektor publik). Langkah mitigasi atas jawaban yang melebar pada variabel di luar konteks motivasi bekerja di sektor publik, pertanyaan wawancara diselaraskan dengan sepuluh kerangka motivasi bekerja di sektor publik oleh Berman dkk. (2016: 360). Namun, variabel-variabel motivasi yang disebutkan Berman dkk. (2016: 360) tidak menjadi acuan utama atas variabel motivasi yang diucapkan informan; hanya sebagai sekat pembatas topik jawaban informan, sehingga memungkinkan untuk hadirnya variabel motivasi lain.

Setelah melakukan wawancara mendalam terhadap delapan informan yang berasal dari UI dan ITB, beberapa informan menginginkan anonimitas dalam penggunaan identitasnya. Dengan demikian, peneliti menggunakan nama samaran untuk merahasiakan identitas informan, namun dengan izin untuk menyertakan demografi umum, seperti asal universitas, fakultas, dan usia. Demografi informan dan daftar nama samaran yang digunakan dalam penelitian ini seperti digambarkan di dalam tabel 1. Hasil wawancara kemudian dikategorikan dan dibahas berdasarkan model ilustratif nilai motivasi oleh Ni J, Shen Y, Chen C and Liu X (2022), yakni nilai prestise, nilai sosial, nilai ekstrinsik, nilai intrinsik, dan *mixed*.

Demografi Informan (dengan Pseudonim) berdasarkan Usia, Asal Universitas, dan Fakultas

Pseudonim	Usia	Asal Universitas	Fakultas
Anggrek	21 tahun	UI	FT
Bougenville	19 tahun	UI	FMIPA
Pseudonim	Usia	Asal Universitas	Fakultas
Cempaka	19 tahun	UI	FIK
Edelweis	21 tahun	UI	FIA
Kemboja	20 tahun	ITB	FTI
Kemuning	19 tahun	ITB	FTSL
Mawar	19 tahun	ITB	FITB
Rafflesia	19 tahun	ITB	FITB

Sumber: Data primer, diolah oleh peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil wawancara terhadap delapan informan yang merupakan mahasiswa UI dan ITB menghasilkan pengategorian pertanyaan wawancara seperti yang tertera dalam gambar 4.1. Respons informan terhadap kategori pertanyaan wawancara dibahas lebih lanjut dengan mengaitkannya ke dalam lima nilai utama, yaitu nilai prestise, nilai sosial, nilai ekstrinsik, nilai intrinsik, dan nilai campuran.

a. Nilai Prestise

Analisis pada persepsi nilai prestise yang diungkapkan oleh informan diidentifikasi dari kehadiran anggota keluarga dan kerabat dekat yang bekerja sebagai pegawai pemerintah yang kemudian informan akan memberikan pandangan pribadinya atas keluarga atau kerabat yang bekerja sebagai pegawai pemerintah. Terhadap informasi yang dihimpun dari delapan informan, didapatkan bahwa empat informan memiliki keluarga yang bekerja sebagai pegawai pemerintah, tiga informan memiliki kerabat dekat yang bekerja sebagai pemerintah, dan satu informan yang tidak mempunyai anggota keluarga atau kerabat dekat yang bekerja sebagai pegawai pemerintah.

Secara umum, hasil identifikasi dari beberapa informan atas pandangannya terhadap keluarga atau kerabatnya yang bekerja di sektor publik menunjukkan bahwa informan memandang keluarga dan kerabatnya yang bekerja di sektor publik secara netral dan cenderung positif. Respons ini diidentifikasi melalui penggunaan istilah mayoritas yang digunakan oleh informan, yakni terkait keterjaminan (terjamin dari sisi gaji dan karier). *Secara finansial, bagus. Secara pekerjaan juga tidak bisa dibilang buruk dan masih bisa bekerja secara profesional.* (Bougenville, 19 tahun)

Secara keseluruhan, informan memiliki pandangan yang cukup positif terkait nilai prestise di sektor publik. Namun, respons informan lainnya, pada nilai prestise, masih cukup heterogen. Meskipun kecenderungan jawaban mayoritas terkait nilai prestise di sektor publik positif, sejumlah informan memberikan catatan kritis yang cenderung negatif, yakni pekerja di sektor publik kerap bekerja di bawah tekanan dan pola kerja yang monoton.

b. Nilai Sosial

Nilai berikutnya, yakni nilai sosial. Berdasarkan aspek nilai sosial, pandangan informan diidentifikasi melalui penilaiannya terhadap mendukungnya lingkungan kerja untuk memberikan dampak kepada lingkungan. Gambaran mengenai pandangan informan atas lingkungan yang memberikan dampak kepada lingkungan, pembahasan dipecah menjadi tiga komponen yang lebih spesifik untuk menjelaskan hubungan yang sifatnya vertikal, horizontal, dan eksternal, yakni apresiasi, relasi kerja, dan kesempatan untuk berdampak pada lingkungan. Informan diminta untuk memosisikan dirinya ketika bekerja di sektor publik untuk menilai sejumlah hal pokok yang terkait apresiasi yang diberikan atasan (hubungan vertikal), relasi kerja yang kooperatif (hubungan vertikal dan horizontal), dan kesempatan untuk berdampak terhadap lingkungan saat bekerja di sektor publik (hubungan eksternal).

Hasil identifikasi pada komponen apresiasi menunjukkan bahwa tujuh dari delapan informan menunjukkan persepsi bahwa apresiasi yang diberikan atasan cenderung terpenuhi. Namun, sebagian informan berpandangan bahwa keterpenuhan atas apresiasi tersebut cenderung terbatas pada apresiasi yang sifatnya materialistis, terutama pada apresiasi finansial. Sementara itu, pada apresiasi yang bersifat afirmatif, sebagian informan berpendapat bahwa sektor privat masih lebih baik untuk mengadopsi tindakan apresiasi tersebut. Pandangan oleh Edelweis (21 tahun) cukup menggambarkan titik jenuh atas sejumlah argumen yang diberikan informan lainnya.

Secara keseluruhan, identifikasi pada nilai sosial di sektor publik yang diukur melalui komponen apresiasi, relasi kerja, dan berdampaknya kerja di sektor publik kepada lingkungan, menunjukkan respons positif, terutama pada penilaian informan di komponen apresiasi dan berdampaknya kerja di sektor publik kepada lingkungan. Namun, komponen relasi kerja yang kooperatif masih dinilai belum baik oleh sebagian besar informan. Identifikasi utama pada komponen apresiasi, yakni apresiasi di sektor publik masih cenderung materialistis. Lebih lanjut, dalam komponen relasi kerja, yakni relasi kerja di sektor publik masih cenderung kurang kooperatif dan masih tergantung banyak variabel, seperti lingkungan, lokasi kerja, atasan, dan individu. Terakhir, identifikasi utama pada komponen berdampaknya kerja di sektor publik terhadap lingkungan, yakni seluruh informan sepakat bahwa bekerja di sektor publik dapat menjadi wadah untuk berdampak kepada lingkungan.

c. Nilai Ekstrinsik

Nilai ekstrinsik merupakan nilai yang merepresentasikan kelangsungan kehidupan jangka panjang berupa aspek keamanan dan pendapatan pekerjaan sebagai sebuah persyaratan yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, nilai ekstrinsik tercakup dalam tiga komponen, yaitu remunerasi, efektivitas peraturan, dan pengawasan kerja yang kaku. Komponen remunerasi dan efektivitas peraturan akan memiliki korelasi yang positif terhadap minat mahasiswa UI dan ITB untuk menjadi pegawai pemerintah, sedangkan komponen pengawasan kerja yang kaku memiliki korelasi negatif.

Pada komponen remunerasi, diperoleh hasil bahwa empat informan mengatakan remunerasi yang diperoleh belum sepadan, tiga informan mengatakan mungkin, satu informan mengatakan sesuai, dan satu informan mengatakan mungkin jika dikaitkan dengan posisi dan jabatan. Hasil wawancara menemukan bahwa setengah dari informan mengatakan remunerasi yang diperoleh tidak sesuai. Informan juga percaya bahwa sistem remunerasi yang ada pada pegawai negeri

cukup kecil jika dibandingkan dengan sektor privat, baik untuk tingkat domestik maupun internasional.

Secara keseluruhan, pada aspek nilai ekstrinsik diperoleh hasil bahwa komponen remunerasi memiliki interpretasi yang negatif, sedangkan pada komponen peraturan dan pengawasan memiliki interpretasi yang positif, dan pada komponen keterjaminan pekerjaan memiliki interpretasi yang positif. Meskipun pada komponen peraturan dan pengawasan bernilai positif, tetapi implikasi terhadap dua komponen tersebut bernilai negatif. Hal ini disebabkan karena organisasi sektor publik dianggap gagal dalam proses implementasi dan tidak mampu menciptakan tujuan konsep awal dari kedua komponen tersebut. Kemudian nilai instrinsik juga memberikan gambaran mengenai faktor keterjaminan sebagai sebuah faktor hasil kesimpulan dari tiga faktor tersebut.

d. Nilai Intrinsik

Nilai intrinsik merupakan nilai yang merepresentasikan kebebasan individu sebagai manusia kreatif dalam melakukan pekerjaannya berupa pemilihan minat dan kreativitas kerja. Peneliti mengaitkan nilai ini ke dalam dua komponen berupa hubungan interaktif dengan atasan dan keinginan individu untuk bekerja di sektor publik. Kedua komponen tersebut dapat memberikan gambaran mengenai kebebasan kreativitas dan implementasinya di sektor publik.

Komponen hubungan interaktif dengan atasan merupakan sebuah interpretasi dan gambaran dari hubungan dengan atasan dalam hal interaksi. Hubungan ini memengaruhi tingkat kebebasan individu dalam menyampaikan pendapat, sehingga proses kreativitasnya dapat terlaksana secara penuh. Komponen ini juga akan meliputi proses keberhasilan implementasi kreativitas tersebut. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan mengenai kemampuan atasan untuk menciptakan hubungan yang kreatif, diperoleh hasil bahwa lima informan mengatakan mungkin, dua orang mengatakan mampu, dan satu orang mengatakan kurang mampu. Informan yang mengatakan mungkin mengungkapkan bahwa hubungan yang kreatif antar atasan itu dipengaruhi oleh karakteristik dari atasan tersebut.

Kalau masalah itu sih tergantung [karakteristik] atasannya. Maju mundurnya diri sendiri tergantung atasannya. Jadi perlu pressure (dorongan) untuk mendukung pengembangan diri. Pressure (dorongan) di sektor publik itu kurang karena kurangnya dari aspek etos kerja yang jelek. Orang yang punya etos kerja yang baik itu ya... dari diri mereka sendiri. (Anggrek, 21 tahun)

Komponen keinginan individu untuk menjadi pegawai pemerintahan merupakan representasi dari keinginan individu yang dikaitkan dengan kondisi sektor publik untuk saat ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa enam informan menjawab mungkin dengan berbagai macam prasyarat dan dua informan mengatakan tidak. Keenam informan yang menjawab mungkin tersebut mengatakan bahwa mereka ingin menjadi pegawai pemerintahan sebagai opsi terakhir dengan ketentuan bahwa sektor publik harus terbebas dari KKN, perbaikan pada sistem remunerasi, dan sistem kerja secara menyeluruh. Hal ini berkaitan dengan prinsip mereka bahwa mereka memiliki keinginan untuk bekerja di lingkungan yang bersih, bebas KKN, dan memiliki remunerasi yang sesuai dengan sistem kerja yang mampu memberikan dampak positif dari diri mereka. *Kalau ingin jadi PNS, sih, ada ya. Tapi bukan jadi tujuan utama gue dan bukan hal yang dominan. Paling itu bakalan jadi opsi terakhir gue aja sih. (Bougenville, 19 tahun). Gue bakalan mau masuk PNS kalau Indonesia sudah bersih. (Anggrek, 21 tahun)*

Secara keseluruhan, diperoleh hasil bahwa motivasi nilai intrinsik mahasiswa bergantung pada pandangan akan sektor publik itu sendiri. Pandangan mengenai organisasi sektor publik didasarkan pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi tersebut. Dalam hal ini pula, diperoleh hasil bahwa faktor buruknya persepsi masyarakat terhadap isu yang beredar mengenai sektor publik merupakan faktor yang dapat menghambat minat mahasiswa untuk menjadi pegawai pemerintahan.

e. Nilai Campuran

Nilai campuran merupakan nilai yang secara keseluruhan terdiri dari nilai prestise, sosial, ekstrinsik, dan intrinsik sekaligus. Nilai campuran menggambarkan pemosisian informan jika bekerja sebagai pegawai pemerintah dengan menimbang tiga komponen, yaitu ketepatan penempatan kerja, kesesuaian timbal balik yang diharapkan, dan kesempatan mengembangkan diri. Atas komponen kesesuaian penempatan kerja, mayoritas informan—lima dari delapan informan—yang memosisikan dirinya sebagai pegawai pemerintah menganggap bahwa penempatan kerja mereka di sektor publik sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Mayoritas informan menganggap kesesuaian penempatan kerja ini berkaitan erat dengan seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang sudah turut mempertimbangkan kompetensi, kualifikasi, dan spesialisasi setiap peserta. Salah satu informan, Edelweis (21 tahun), mengungkapkan peran penting seleksi CPNS dalam penempatan kerja sebagai berikut.

Seharusnya [penempatan kerja] sesuai karena berdasarkan tes CPNS yang disesuaikan dengan gelar dan spesialisasi. (Edelweis, 21 tahun)

Sementara itu, terdapat salah seorang informan yang secara umum menganggap bahwa penempatan kerja di sektor publik pasti disesuaikan dengan kompetensi dan kemampuan pekerja, tanpa secara eksplisit menyinggung seleksi CPNS.

Iya, sesuai karena perawat pekerjaannya itu utamanya menolong orang, kita belajar yang memang erat banget kaitannya sama manusia. Agar tujuan itu tercapai dengan bekerja di sektor publik yang akan ketemu banyak orang. (Cempaka, 21 tahun)

Lain halnya dengan dua informan lainnya yang skeptis terhadap penempatan kerja di sektor publik. Saat memosisikan dirinya sebagai pegawai pemerintah, kedua informan tersebut menilai penempatan kerja di sektor publik belum sesuai. Salah seorang informan yang skeptis, Bougenville (19 tahun), menganggap ketidakjelasan tugas, pokok, dan fungsi suatu jabatan merupakan permasalahan mendasar yang menyebabkan ketidaksesuaian penempatan kerja di sektor publik.

Mungkin buat sekarang, penempatan di sektor publik belum bisa dikatakan tepat secara menyeluruh. Problem-nya ada di posisi kerja, tetapi kurang diperinci pekerjaannya bakal ngapain aja. (Bougenville, 19 tahun)

Informan yang juga skeptis terhadap penempatan kerja di sektor publik saat memosisikan dirinya sebagai pegawai pemerintah, Rafflesia (19 tahun), turut menilai ketidaksesuaian penempatan kerja di sektor publik dengan pengamatan empirisnya.

Ada beberapa posisi yang gak sesuai dengan kompetensinya, misalnya lulusan STAN output-nya gak cuma ke Kemenkeu, ada beberapa yang ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan background lulusan mereka. (Rafflesia, 19 tahun)

Selanjutnya, atas komponen kedua, kesesuaian timbal balik yang diharapkan, tiga dari delapan informan yang memosisikan dirinya sebagai pegawai pemerintah, beranggapan bahwa timbal balik yang didapatkan belum sesuai dengan yang diharapkan. Mawar (19 tahun) menganggap ketimpangan relasi kuasa menyebabkan perbedaan timbal balik yang didapatkan dibandingkan dengan yang diharapkan. Dengan latar belakang sebagai kerabat PNS di Kabupaten Y, Mawar dengan turut mengelaborasi pemosisian sebagai pegawai pemerintah dengan pengalamannya, menilai perlakuan yang didapatkan berbeda ketika ia berada di kantor pelayanan publik Kota X.

Kembali kepada posisi. Tingkat respons pelayanan berbeda-beda. Di Kota X, misalnya, sebagai masyarakat biasa berbelit-belit. Sementara itu, di Kabupaten Y, responsnya cukup baik karena ada kekerabatan. Tergantung pengaruh kekuasaan juga. (Mawar, 19 tahun)

Berbeda halnya dengan Mawar, Bougenville dan Rafflesia menganggap ketidaksesuaian timbal balik yang diharapkan terkendala pada tahap pengimplementasian. Artinya, secara normatif, timbal balik yang diharapkan memang ada, tetapi dalam praktiknya, hal tersebut masih belum

terlaksana dengan baik. Kemuning (19 tahun) saat memosisikan dirinya sebagai pegawai pemerintah, menilai kesesuaian timbal balik yang diharapkan belum terlaksana secara ideal karena ketiadaan aturan formal.

Seharusnya bisa, namun belum tentu menjadi kebijakan dan diimplementasikan.
(Kemuning, 19 tahun)

Sementara itu, dua dari delapan informan secara keseluruhan saat memosisikan dirinya sebagai pegawai pemerintah, menganggap kesesuaian timbal balik yang diharapkan sepenuhnya belum terwujud di sektor publik.

Masih belum [sesuai dengan timbal balik yang diharapkan], tapi masih berusaha untuk menyesuaikan. (Anggrek, 19 tahun)

Menurut dua dari delapan informan, timbal balik yang diharapkan di sektor publik sudah sesuai. Edelweis (21 tahun) saat memosisikan dirinya sebagai pegawai pemerintah, menilai timbal balik yang didapatkan sudah sesuai dengan yang diharapkannya. Penilaian Edelweis tersebut juga didukung oleh pengamatan yang dilakukan olehnya terhadap CPNS yang sudah dilibatkan dalam berbagai forum meski statusnya masih berada dalam masa percobaan (belum diangkat menjadi PNS sepenuhnya).

Umpan balik pasti dipertimbangkan karena meski hanya CPNS pun tetap dilibatkan dalam forum. (Edelweis, 21 tahun)

Respons lainnya dari informan yang memosisikan diri sebagai pegawai pemerintah atas kesesuaian timbal balik yang diharapkan berupa ketidaktahuan terhadap kondisi yang ada.

Kurang tahu. (Rafflesia, 19 tahun)

Berpijak pada komponen ketiga yang ditimbang dalam nilai campuran, kesempatan pengembangan diri, lima dari delapan informan yang memosisikan diri sebagai pegawai pemerintah menilai sektor publik dapat menjadi wadah untuk pengembangan diri. Menurut informan, beberapa faktor yang mendorong pengembangan diri di sektor publik, antara lain, tuntutan untuk mengidentifikasi masalah, budaya yang melembaga, dan interaksi dengan individu lain. Edelweis (21 tahun), sama dengan tanggapan sebelumnya, mengelaborasi pemosisian sebagai pegawai pemerintah dengan pengamatan empirisnya, menilai tuntutan terhadap pegawai pemerintah untuk mengidentifikasi masalah dapat menjadi pendorong pengembangan karier pegawai tersebut.

Tantangan tetap ada di lapangan dan harus diidentifikasi sendiri dapat mendorong pengembangan karier. (Edelweis, 21 tahun)

Berbeda dengan Edelweis (21 tahun), Kemboja (20 tahun) beserta dua informan lainnya yang memosisikan diri sebagai pegawai pemerintah menilai kemampuan sektor publik untuk dapat menjadi wadah pengembangan diri bersifat fluktuasi. Artinya, kemampuan sektor publik untuk dapat menjadi wadah pengembangan diri tersebut sangat dipengaruhi dan tergantung oleh beberapa faktor, seperti usia pegawai pemerintah itu sendiri, posisi jabatan, dan persepsi pegawai terhadap masalah yang dihadapi.

Secara keseluruhan, terhadap nilai campuran yang terkomposisi atas tiga komponen, yaitu ketepatan penempatan kerja, kesesuaian timbal balik yang diharapkan, dan kesempatan mengembangkan diri, informan memiliki respons yang beragam. Saat memosisikan dirinya sebagai pegawai pemerintah, mayoritas informan memiliki pandangan bahwa penempatan kerja di sektor publik sudah tepat. Sama dengan komponen tersebut, atas komponen kesempatan pengembangan diri, mayoritas informan memiliki pandangan positif bahwa sektor publik dapat menjadi wadah untuk

mengembangkan diri. Sementara itu atas komponen lainnya, kesesuaian timbal balik yang diharapkan, informan memiliki respons yang lebih beragam dibandingkan dua komponen lainnya.

Pembahasan

a. Faktor yang Meningkatkan Motivasi Informan untuk Menjadi Pegawai Pemerintah

Identifikasi pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti mendapati sejumlah faktor utama mahasiswa untuk menjadi pegawai pemerintah. Beberapa faktor yang disebutkan informan mengidentifikasi bahwa informan lebih menunjukkan dominasi motivasi yang bersifat ekstrinsik, yakni terkait keterjaminan di sektor publik. Faktor yang paling banyak disebutkan mahasiswa sebagai faktor pendorong mereka untuk bekerja di sektor publik, yaitu terkait keterjaminan. Faktor keterjaminan yang disebutkan mahasiswa, lebih lanjut, dikaitkan dengan terjaminnya besaran gaji yang didapatkan di sektor publik, jaminan atas lingkungan yang stabil, dan jaminan atas perkembangan karier.

Pandangan mayoritas yang disebutkan oleh informan terkait faktor keterjaminan di sektor publik rupanya tidak jauh berbeda dengan penelitian di negara-negara lain yang mengkaji faktor motivasi mahasiswa untuk bekerja di sektor publik. Penelitian oleh Santinha dkk. (2021) yang dilakukan pada 2251 mahasiswa sarjana dan pascasarjana di University of Aveiro (UAVR) menemukan bahwa dari 73,9% mahasiswa, nilai yang paling menonjol dari bekerja di sektor publik, yakni jaminan atas pekerjaan yang stabil. Berbeda dengan sektor publik, 92,3% mahasiswa justru menilai bahwa sektor privat memiliki nilai pasar yang lebih kompetitif daripada sektor publik dan nirlaba. Penelitian lain yang mengkaji minat mahasiswa di Korea Selatan untuk bekerja di sektor publik oleh Lee dan Choi (2013) tidak menunjukkan hasil yang kontras. Survei terhadap 632 mahasiswa di lima universitas di Korea Selatan yang dilakukan Lee dan Choi (2013) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik menjadi faktor dominan yang memotivasi mahasiswa untuk bekerja di sektor publik. Motivasi ekstrinsik terbesar yang menjadi faktor dominan, yakni terkait keterjaminan kerja '*job security*'.

Peneliti melakukan kajian lebih lanjut atas temuan penelitian ini yang tidak berbeda jauh dengan negara-negara lain. Ginting dan Kartika (2013) menyebutkan bahwa PNS memiliki pengaturan kesejahteraan yang cukup berbeda daripada pekerja biasa. PNS diberikan jaminan kesejahteraan baik untuk individu yang bekerja maupun keluarganya. Lebih lanjut, kesejahteraan atas PNS memiliki landasan hukum yang sah dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), artinya kesejahteraan PNS merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pemerintah. Lebih lanjut, alinea keenam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan bahwa kesejahteraan PNS perlu dijamin dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.

Faktor selanjutnya yang menjadi temuan dominan dalam penelitian ini, yakni terkait nilai prestise. Nilai prestise yang dominan memengaruhi motivasi mahasiswa untuk bekerja di sektor publik, yaitu dorongan yang berasal dari keluarga. Berdasarkan temuan atas pernyataan sejumlah informan, peneliti mencoba meninjau latar belakang informan atas kehadiran keluarga atau kerabatnya yang bekerja di sektor publik. Hasilnya, latar belakang atas ketiga informan yang mengatakan dorongan keluarga merupakan salah satu faktor motivasinya untuk bekerja di sektor publik, yakni dua informan memiliki keluarga yang bekerja di sektor publik dan satu informan memiliki kerabat yang bekerja di sektor publik. Faktor ini pun telah menjadi temuan utama dalam penelitian Kim dkk. (2022) yang menyebutkan bahwa institusi sosial di tahap anak-anak hingga remaja dapat memengaruhi motivasi seorang anak untuk bekerja di sektor publik. Anak yang berkembang di lingkungan keluarga yang bekerja di sektor publik cenderung mengikuti nilai pekerjaan yang berkembang dan dianut di dalam keluarganya. Anak mengikuti nilai tersebut karena keluarganya terbiasa mendemonstrasikan nilai-nilai PSM melalui ajaran parental dan ekstrakurikuler mereka.

Temuan dominan peneliti dalam faktor utama yang memotivasi mahasiswa, yakni terkait faktor keterjaminan dan dorongan keluarga. Faktor keterjaminan dapat dijabarkan lebih lanjut, menjadi jaminan atas gaji, jaminan atas lingkungan yang stabil, dan jaminan perkembangan karier. Faktor keterjaminan lekat eksistensinya dengan nilai ekstrinsik yang bersifat individual dan materialistis. Lebih lanjut, faktor dorongan keluarga mengidentifikasi atas masih hadirnya pandangan bahwa bekerja di sektor publik masih dinilai prestise statusnya di dalam keluarga. Faktor dorongan keluarga lekat eksistensinya dengan nilai prestise yang bersifat kolektif dan materialistis. Informan cenderung memiliki pandangan bahwa nilai yang memotivasi mereka untuk

bekerja di sektor, yakni nilai ekstrinsik dan nilai prestise. Menariknya, kedua nilai tersebut memiliki kesamaan dalam sifatnya, yakni materialistis. Artinya, faktor-faktor yang sifatnya materialistis menjadi faktor dominan yang mendorong mahasiswa untuk bekerja sebagai pegawai pemerintah.

b. Faktor Yang Mengurungkan Keinginan Informan Untuk Menjadi Pegawai Pemerintah

Saat peneliti menanyakan tentang faktor yang membuat informan mengurungkan keinginannya menjadi pegawai pemerintah, empat dari delapan informan memberikan jawaban yang sama, yaitu lingkungan kerja yang terlalu mengekang. Menurut keempat informan tersebut, tempat kerja (*workplace*) yang terlalu mengekang akan membatasi mereka untuk berkreasi, berinovasi, dan mengeksplorasi. Respons informan dapat dirasionalisasikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhee *et al.* (2017) tentang pengaruh pemberdayaan pegawai sebagai variabel antara terhadap perilaku inovatif pegawai. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa ketika pegawai diharuskan untuk berkonsultasi dengan atasan serta senantiasa diharuskan mengikuti peraturan dan prosedur saat menyelesaikan masalah, pegawai merasa tidak diberdayakan sehingga mengurangi dorongan pegawai untuk mencari metode, teknologi, proses, dan teknik kerja yang baru, serta ide produk yang segar. Masih berkaitan dengan tempat kerja, satu dari delapan informan menjawab bahwa salah satu faktor yang membuat informan mengurungkan keinginannya untuk menjadi pegawai pemerintah, yaitu lingkungan kerja sektor privat yang lebih nyaman. Nyatanya, memang, tempat kerja sektor publik lebih banyak memiliki peraturan dibandingkan dengan tempat kerja sektor privat sehingga tempat kerja sektor publik tidak sefleksibel tempat kerja sektor privat (Liff, 2007: 5). Jawaban narasumber mengindikasikan bahwa retensi mahasiswa untuk menjadi pegawai pemerintah secara dominan berkaitan dengan nilai ekstrinsik.

Juga dengan pertanyaan yang sama, faktor yang membuat informan mengurungkan keinginannya menjadi pegawai pemerintah, jawaban tiga dari delapan informan terkait keterjaminan finansial merupakan hal yang unik. Sebabnya, saat peneliti menanyakan tentang faktor yang mendorong informan untuk menjadi pegawai pemerintah, mayoritas informan menjawab bahwa keterjaminan finansial berupa gaji merupakan faktor utama yang mendorong mereka untuk menjadi pegawai pemerintah. Hal ini dapat dijelaskan dari asumsi dasar yang dijadikan titik tolak oleh peneliti terhadap informan, yaitu informan tidak memiliki pengetahuan atas kondisi pekerjaan di sektor publik setelah diundangkannya peraturan perundangan terkait reformasi birokrasi, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Berdasarkan jawaban informan atas pertanyaan peneliti berupa faktor yang membuat informan mengurungkan keinginannya menjadi pegawai pemerintah, peneliti mendapatkan jawaban yang cukup terkonsentrasi. Pertama, tempat kerja yang terlalu mengekang membuat informan berpikir bahwa menjadi pegawai pemerintah sama halnya dengan pembatasan untuk berkreasi, berinovasi, dan mengeksplorasi. Kedua, komparasi yang dilakukan oleh informan terhadap tempat kerja di sektor publik dengan tempat kerja di sektor privat mendorong informan mengasumsikan bahwa tempat kerja di sektor privat lebih nyaman secara kelingkungannya sehingga informan lebih memilih untuk bekerja di sektor privat, dibandingkan di sektor publik. Ketiga, pandangan skeptis informan terhadap keterjaminan finansial berupa gaji mengurungkan keinginan informan untuk menjadi pegawai pemerintah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua faktor motivasi yang membentuk preferensi mahasiswa untuk berkarier di sektor publik, yaitu faktor keterjaminan pekerjaan dan prestise lingkungan. Faktor keterjaminan pekerjaan terepresentasikan dari jaminan pendapatan berupa remunerasi yang tetap, dan stabilitas lingkungan kerja serta karier. Kemudian, pandangan masyarakat mengenai PNS yang masih melekat sebagai sebab dari budaya yang mengakar juga menjadikan PNS sebagai salah satu pekerjaan favorit dengan penghargaan (prestise) yang bernilai tinggi di masyarakat. Dorongan orang tua dan masyarakat akan hal tersebut juga menjadikan informan tertarik untuk bekerja di sektor publik.

Penelitian ini juga mengungkapkan hasil negatif, faktor yang menghambat minat, mengenai preferensi mahasiswa untuk menjadi PNS, yaitu faktor demotivasi yang berkaitan erat dengan lingkungan kerja PNS. Lingkungan kerja sektor publik masih dipandang sebagai lingkungan yang kaku dan minim akan inovasi sehingga membuat informan enggan untuk bekerja di sektor publik. Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa mahasiswa ingin bekerja di luar negeri dengan preferensi remunerasi berupa

pendapatan yang lebih besar. Remunerasi yang dianggap stabil, tetapi masih terlalu kecil jika dibandingkan dengan sektor privat dan luar negeri menjadikan minat informan untuk bekerja di sektor publik berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- ADB (Asian Development Bank). (2021). *A Diagnostic Study of the Civil Service in Indonesia*. Mandaluyong: Asian Development Bank.
- Aspinall, E., & Rohman, N. (2017). Village Head Elections in Java: Money Politics and Brokerage in the Remaking of Indonesia's Rural Elite. *Journal of Southeast Asian Studies*, 48(1), 31–52.
- Asseburg, J., & Homberg, F. (2020). Public service motivation or sector rewards? Two studies on the determinants of sector attraction. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 82-111.
- Babbie, E. (2017). *The Basics of Social Research* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2016). *Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Fitriyani, H. (2016). *Analisis Pengaruh Person-Organization Fit, Person-Job Fit dan Job Attribute terhadap Career Choice yang Dimediasi oleh Internship Opinion Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia* (Skripsi). Depok: Universitas Indonesia.
- Ginting, D. C. B., & Kartika, I. G. A. P. (2013). Perlindungan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui Pemberian Jaminan Sosial. *Kertha Semaya*, 1(09).
- Hartatik, E. S. (2022). The Transformation of the Javanese Patrimonial-feudalistic Bureaucracy from the Traditional Kingdom to the Dutch Colonial Period. *Forum Ilmu Sosial*, 49(2), 60- 72.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Lembaran Negara RI Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran RI Nomor 5494. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational Theory, Design, and Change*. Harlow: Pearson.
- Kim, T., Kim, K., & Kim, S. (2022). Institutional correlates of public service motivation: Family, religion, and high school education. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 44(3), 214-233.
- Lee, G., & Choi, D. L. (2016). Does public service motivation influence the college students' intention to work in the public sector? Evidence from Korea. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 145-163.
- Liff, S. (2007). *Managing Government Employees: How to Motivate Your People, Deal with Difficult Issues, and Achieve Tangible Results*. New York: AMACOM: American Management Association.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- QS Top Universities. (2023). Retrieved from <https://www.topuniversities.com/universities/universitas-indonesia#p2-rankings>
- Rhee, J. *et al.* (2017). Organizational Structures and Employees' Innovative Behavior: The Mediating Role of Empowerment. *Social Behavior and Personality*, 45(9), 1523–1536.
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.
- Santinha, G., Carvalho, T., Forte, T., Fernandes, A., & Tavares, J. (2021). Profiling public sector choice: Perceptions and motivational determinants at the pre-entry level. *Sustainability*, 13(3), 1272.
- Solichin, S., Faridah, F., & Azuwandri, A. (2024). Analisis Rancangan Struktur Organisasi Pada Peran Divisi Human Capital Dalam Meningkatkan Produktifitas Perusahaan PT. Metropolitan Multi Sarana TBK, Prioritas Bengkulu. *Jurnal STIA Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality*, 10(1), 75-84.
- Stefani, P. R. U. (2018). Analisis Pengaruh Public Service Motivation, Work Value, dan Prosocial Behavior terhadap Pemilihan Karir di Sektor Publik: Studi Kasus Mahasiswa Jabodetabek. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20475363&lokasi=lokal>
- Universum Global. (2023). Retrieved from <http://universumglobal.com/rankings/>
- Van der Wal, Z. (2015). "All quiet on the non-Western front?" A review of public service motivation scholarship in non-Western contexts. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 37(2), 69-86.