

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Jika aktivitas budaya kerja sesuai dengan organisasi yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana, maka citra profesional pegawai akan terwujud. Dalam suatu instansi pastilah menginginkan produktivitas kerja yang baik serta efisien. Oleh karena itu perlu adanya manajemen untuk mengatur seluruh aktifitas perusahaan. Adanya berbagai jenis latar belakang yang berbeda dan perbedaan sosial di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo membuat para karyawan harus saling memahami karakter dan sifat masing-masing dari pegawai agar terciptanya proses kerja yang nyaman. Tugas para karyawan dalam mengemban amanah untuk melayani masyarakat dengan baik serta tidak membeda-bedakan dari segi pelayanan,

Budaya kerja berbeda antara instansi satu dengan instansi yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam instansi berbeda. Budaya kerja yang berbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu instansi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika karyawan/pegawaidi Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana mengeluarkan pendapat yang berbeda, hal itu dikarenakan setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Budaya kerja berperan sangat penting dalam aktivitas kinerja karyawan dalam suatu instansi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tumbuh dan sukses, dimana setiap orang akan

berinteraksi satu sama lain, saling mendukung upaya masing-masing dan berprestasi. Budaya kerja akan tercipta jika para karyawan menyukai pekerjaannya dan sangat



antusias dalam melayani masyarakat. Seperti apa yang dikemukakan oleh Burhanuddin bahwa:

Ya, tentunya kami menyukai pekerjaan kami sekarang.karena Bekerja memang menjadi suatu kebutuhan sekaligus kewajiban kita didunia.tapi jika kita melakukannya dengan rasa senang dan tanpa merasa itu merupakan suatu beban pasti akan terasa nyaman dalam bekerja meski rutinitas yang dilakukan itu-itu saja. apa bila pekerjaan tidak selesai saya akan merasa kesal jika tidak cepat menyelesaikannya.¹

Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa seorang pegawai tidak hanya harus menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tapi dalam bekerja pegawai juga harus menyukai pekerjaannya karena jika pegawai tidak suka dengan pekerjaan yang diberikan maka hasilnya tidak akan maksimal meski dipaksakan akan berimbas terhadap hasil kerja dan sebaliknya jika pegawai bekerja dengan hati yang senang dan menyukai pekerjaannya pasti hasil yang didapatkan akan baik.

Berkaitan dengan hal tersebut Kantor Urusan Agama mempunyai upaya-upaya untuk menciptakan kualitas karyawan yaitu dengan melaksanakan tugas dengan baik di kantor serta di tunjang dengan budaya kerja yang baik, dimana dalam budaya kerja terdiri dari:

1.1.1. Integritas

Integritas merupakan gambaran diri dalam suatu instansi yang terlihat yaitu perilaku dan tindakan sehari-hari. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan yang tercermin dalam perbuatan.seseorang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan karakter yang kuat.Integrasi itu sendiri berasal dari kata latin “*Integer*” yang berarti: *Pertama*, sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral. *Kedua*, mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memperlihatkan kewibawaan dan kejujuran.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana menerapkan lima budaya kerja salahsatunya adalah Integrasi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan meningkatkan pelayanan serta baik sesama pegawai maupun dikalangan masyarakat. Dengan dibuktikan kinerja yang baik, maka upaya pelayanan pada masyarakat berbasis akuntabilitas dan

¹Burhanuddin, Wawancara, Tanggal 09 November 2018

transparansi yang didukung oleh pelayanan dari seluruh pegawai. Sesungguhnya bila menunjuk kepada ajaran islam sebetulnya tidak sedikit ayat alquran yang menuntun manusia agar memiliki perilaku yang berintegrasi (berbuat baik), sebagaimana firman Allah dalam Q.S Lukman/ 31: 1-5

زَكَاةً وَيُؤْتُونَ الصَّلَاةَ يَتَّقُونَ الَّذِينَ لِلْمُحْسِنِينَ وَرَحْمَةً هُدًى الْحَكِيمِ الْكِتَابِ آيَاتُ تِلْكَ الْمَرْفُوحُونَ هُمْ وَأُولَئِكَ رَبِّهِمْ مِّنْ هُدًى عَلَىٰ أُولَئِكَ يُوقِنُونَ هُمْ بِالْآخِرَةِ وَهُمْ آلُ

Terjemahan:

Inilah ayat-ayat Al Quran yang mengandung hikmat. Menjadi petunjuk dan rahmat bagi orang-orang yang berbuat kebaikan. (yaitu) orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka yakin akan adanya negeri akhirat. Mereka Itulah orang-orang yang tetap mendapat petunjuk dari Tuhannya dan mereka Itulah orang-orang yang beruntung

Ketika membahas tentang integrasi penulis mewawancarai Kepala Kantor urusan

Agama Kecamatan Tammerodo Sendana, Beliau mengatakan bahwa:

Saya kira integrasi berkaitan dengan perilaku, dimana setiap tugas negara dikerjakan dengan baik, mereka juga bertanggung jawab dengan apa yang telah diamanahkan insya Allah semua pegawai disini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu dibuktikan²

Budaya kerja juga memiliki indikasi positif negatif syaharuddin selaku pengelolaan program penyuluh mengemukakan bahwa:

Bagi setiap Karyawan yang berindikasi positif akan diberikan penghargaan seperti reward, gaji lancar dan kenaikan gaji secara berkala. Lain halnya dengan karyawan yang melakukan indikasi negatif akan mendapat teguran secara bertahap ketika hal tersebut belum bisa diindahkan maka akan mendapatkan sanksi lain yakni pemotongan gaji sesuai pelanggaran yang dilakukannya serta tidak mendapatkan gaji selama belum melakukan perbaikan kinerja³

Hasil wawancara diatas maka narasumber menerangkan bahwa Integrasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Sendana perilaku yang dimiliki oleh para pegawai amanah dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya yang diberikan, dan juga para pegawai. Indikasi positif negatif dapat berpengaruh terhadap kenaikan gaji dan pangkat. Indikator yang di tunjukkan berkenaan dengan nilai integrasi dituntut untuk memiliki indikasi sebagai berikut:

² Adi, Wawancara, Tanggal 10 November 2018

³ Syaharuddin, Wawancara, Tanggal 12 November 2018

4.1.1.1 Bertekad dan berkemauan berbuat baik dan benar

Indikasi ini dapat ditemukan pada saat pegawai diberikan tugas, yaitu dengan selalu memperhatikan petunjuk teknis pelaksanaan kegiatan. Pada saat melaksanakan tugas seorang pegawai akan berusaha untuk melaksanakan tugas tersebut dengan maksimal

4.1.1.2 Berfikiran positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi

Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana dalam melaksanakan tugas senantiasa menjunjung tinggi prinsip keberhasilan dan keselarasan, dengan kata lain tidak mudah berputus asa

Setiap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia akan berusaha melaksanakannya dengan sebaik mungkin agar tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai dan juga mengurangi resiko kegagalan, hal ini sesuai dengan indikasi integritas bahwa dalam melaksanakan tugas harus berfikiran positif, arif dan bijaksana. Indikasi ini sudah diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana salah satunya adalah pada saat mengalami kendala pegawai KUA akan berusaha untuk mencari solusi dan memecahkan permasalahan tersebut sehingga tingkat keberhasilan tinggi serta jauh dari sifat putus asa.

1.1.2. Profesionalitas

Profesionalitas yang dimaksud adalah bidang pekerjaan yang didasari oleh keahlian atau tanggung jawab yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai. Profesionalitas merupakan kata sifat yang karakter seseorang dalam menekuni profesinya atau juga kemampuan dan kedisiplinan Disiplin merupakan perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar instansi. Disiplin meliputi ketaatan yang telah dibuat oleh atasan dan peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, dan berinteraksi dengan sesama karyawan/pegawai dan sebagainya. Dalam Alquran Profesionalitas kerja keras sebagai nilai budaya kerja telah pula dijelaskan dalam Firman Allah Q.S al-Jumuah/ 62: 10

﴿تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَأَذْكُرُوا اللَّهَ فَضْلًا مِنْ وَأَبْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَأَنْتَشِرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَإِذَا

Terjemahan:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi kantor urusan agama kecamatan Tammerodo Sendana, sebab jika kedisiplinan bisa dijalankan dengan baik maka akan berdampak baik terhadap pelayanan untuk masyarakat sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal dan juga akan menciptakan suasana yang menyenangkan, menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator positif dari sikap profesional adalah:

4.1.2.1 Melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan

Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo sendana dalam melaksanakan tugas berdasarkan dengan tugas dan fungsinya, sesuai dengan maksud dari profesional yaitu terus meningkatkan profesional, sehingga dapat mengemban amanahnya dengan baik guna memperoleh proses dan hasil yang optimal. Uji kompetensi bertujuan mengukur berdasarkan standar kompetensi jawabatan pegawai. Dalam penetapan hasil standar kompetensi jabatan pegawai. Dari hasil wawancara penulis dengan kepala kantor urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana, beliau mangatakan bahwa:

Ya, tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kompetensi masing-masing, para pegawai harus paham dengan tugas tersebut karena mereka tidak dapat berkeja dengan baik apabila tidak memahami tugas yang diberikan.⁴

Berdasarkan dengan hasil wawancara dengan kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana, telah memberikan pemahaman bahwa tingkat kemampuan atau kompetensi diberikan berdasarkan bidangnya,

4.1.2.2 Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja

Nilai profesional juga dapat diamati dalam kesungguhan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ketika pegawai diberikan tugas akan berusaha menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan bersungguh-sungguh, dengan begitu hasil

⁴ Adi, Wawancara, Tanggal 10 November 2018

pekerjaan tersebut akan maksimal dan sesuai yang diharapkan, Paisal Jafar mengemukakan tentang kedisiplinan yang di terapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana beliau mengatakan bahwa:

Sikap kedisiplinan yang setiap hari diperlihatkan oleh para karyawan adalah datang dengan tepat waktu serta bertanggung jawab dengan tidak mengesampingkan hasil (out put) yang terbaik, dan juga sebagai pembuktian kepada atasan bahwa kita memang layak mendapatkan gaji yang sepadan dengan kinerja selama ini.⁵

Salah satu bukti bahwa pegawai Kementerian Agama Kota Parepare dalam melaksanakan tugas secara disiplin adalah ketika diberikan tugas pegawai melaksanakan tugas tersebut dengan baik, menyelesaikan dengan tepat waktu serta sesuai dengan target yang ada, hal ini juga berarti bahwa pegawai Kementerian Agama berusaha dengan maksimal dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Adi selaku Kepala Kantor Urusan Agama kecamatan Tammerodo Sendana memberikan penjelasan tentang kedisiplinan, beliau mengatakan Bahwa:

Demi mempertahankan suatu pekerjaan para karyawan/ pegawai harus disiplin waktu karena pemutusan kerja kerap kali terjadi karena lantaran kurangnya rasa disiplin yang ditetetapkan oleh para karyawan/pegawai, lantaran tidak memiliki rasa disiplin yang baik. Selain itu juga dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan jika kita disiplin waktu sehingga tidak ada satupun pekerjaan yang diterlantarkan dan hasilnya juga dapat memuaskan atasan dengan pekerjaan kita yang maksimal⁶

Dari hasil Wawancara penulis dengan karyawan/pegawai kantor Urusan Agama Kecamatan TammerodoSendana dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah hal yang harus selalu dipatuhi oleh setiap pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana. Aparatur Kantor Urusan Agama selalu tepat waktu datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan aturan yang dan bukan hanya aturan disiplin yang dipatuhi segala yang menjadi aturan di kantor selalu ditaati.

1.1.3. Inovasi

⁵Paisal Jafar , wawancara, Tanggal 09 November 2018

⁶Adi, wawancara, Tanggal 09 November 2018

Inovasi dapat diartikan menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Dalam praktiknya terkadang dalam bekerja seseorang terjebak pada rutinitas; datang, absen, kerja dan pulang. Akibatnya banyak pegawai yang kerjanya monoton. Maka nilai inovasi diperlukan untuk melakukan hal-hal baru yang bermanfaat bagi masyarakat. Inovasi juga dapat diartikan dengan sebagai kemampuan seseorang dalam berfikir untuk menciptakan ide dan gagasan yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan bagi lembaga/kantor atau penyempunaan apa yang yang telah ada dan mengkreasikan hal-hal baru yang lebih baik. Dalam ayat suci Alquran Allah Swt juga memerintahkan manusia untuk menumbuhkan budaya kerja yang bersifat inovasi, dalam Q.S . Yunus/ 10: 101.

﴿يُؤْمِنُونَ لَا قَوْمَ عَنَّا وَالنُّذُرَ لَا يَتَّعِنُونَ وَمَا وَاللَّأْسَمَوَاتِ فِي مَا ذُنُوبُهُمْ قُلْ

Terjemahan:

Perhatikanlah apa yang ada di langit dan di bumi. tidaklah bermanfaat tanda kekuasaan Allah dan Rasul-rasul yang memberi peringatan bagi orang-orang yang tidak beriman"

Kantor Urusan Agama terus melakukan terobosan atau inovasi untuk meningkatkan kualitas layanan yang ada di Kecamatan Tammerodo Sendana. Adapun program yang telah dijalankan oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana yaitu melaksanakan majelis taklim disetiap desa, dan meningkatkan penyuluhan tentang pencegahan pernikahan usia dini juga kursus calon pengantin. Kantor Urusan Agama adalah satu-satunya lembaga yang melayani masyarakat dalam hal pernikahan dalam kalangan umat islam, tugas dari pegawai sesuai dengan tupoksinya masing-masing yang telah diatur oleh undang-undang yang dikeluarkan pemerintah khususnya kementerian Agama yang tertera didalam dalam jabatan yang dimonitoring langsung oleh kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana. dengan berkembangnya teknologi sekarang tidak menutup kemungkinan kalau setiap kantor akan menggunakan teknologi yang canggih seperti computer dan berbagai sarana lainnya agar menunjang pelayanan yang maksimal, hal tersebut juga dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana hamper semua kegiatan yang mengharuskan menggunakan teknologi seperti di layanan pembuatan buku nikah dan dan keuangan mereka menggunakan kompoter serta dalam laporan keuangan ada aplikasi tertentu dan juga laporan kegiatan yang

dilakukan dalam sepekan itu. dalam hal ini setiap pegawai selalu ingin meningkatkan kualitas kerja dalam melayani masyarakat terus berinovasi demi pelayanan yang maksimal

Saat penulis mencoba mewawancarai salah satu pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan. Adriana salah satu staf Administrasi, beliau mengatakan bahwa:

Pemanfaatan teknologi sampai saat ini digunakan dengan baik, bagi yang memiliki pengetahuan tentang teknologi ya pasti menggunakan, tapi kan tidak semua pegawai mampu mengoperasionalkan dengan baik jadi pegawai tertentu yang membidangi pekerjaan tersebut pasti bisa. Contohnya yaa penggunaan teknologi dalam pelaksanaan kegiatan dan juga keuangan kan menggunakan aplikasi dalam pelaporannya.⁷

Sehubungan dengan dengan penjelasan diatas, hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai, Dalam wawancara penulis kepada Rusman mengenai bagaimana kerja sama Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana dalam meningkatkan inovasi dari segi teknologi, beliau mengatakan bahwa:

Kalau dikantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana dalam penggunaan IT itu saya lihat sedang gencar-gencarnya ya, karena dalam tuntutan pekerjaan kami para pegawai harus melek dan tidak gaptek dalam menggunakan teknologi, malah saat ini kan semua pegawai sudah diuntut untuk melaporkan kinerjanya secara online itu arahan dari pak ketua.⁸

Dari hasil wawancara penulis dengan narasumber maka dapat disimpulkan pengaruh teknologi dalam sebuah instansi dapat mempengaruhi kinerja para pegawai dalam meningkatkan inovasi dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan untuk melayani masyarakat para pegawai mempelajari teknologi dan bahkan untuk laporan hasil kerja setiap minggunya harus menggunakan teknologi pula ini merupakan suatu inovasi perkembangan dalam kinerja pegawai

Inovasi dalam lima nilai budaya kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana adalah menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Inovasi adalah suatu usaha pembaharuan terhadap berbagai sumber daya sehingga sumber

⁷ Sitti Marwah, Wawancara Tanggal 09 November 2018

⁸ Rusman, wawancara, Tanggal 09 November 2018

daya tersebut memiliki nilai guna bagi manusia. Inovasi sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, karena kedua hal tersebut dapat memudahkan sumber daya manusia dalam memproduksi berbagai hal baru dan berbeda. Inovasi dilakukan karena adanya keinginan untuk melakukan sesuatu menjadi lebih mudah dan cepat. Indikasi inovasi dalam lima budaya kerj Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana sebagai berikut:

4.1.3.1 Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan

Fungsi dari evaluasi adalah mengetahui hasil yang dicapai dan untuk menemukan sesuatu yang dapat dikembangkan atau juga menjadi koreksi agar dapat dilakukan perbaikan secara terus-menerus atau diselesaikan dengan menggunakan cara baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya tetapi dipandang efektif dan efisien.

*“Ya, ada disini kadang kita dievaluasi oleh pimpinan melalui apel misalnya dihari senin itu ada pagi dihari jumat itu hari terakhir kerja ada apel sore itu semua kan dalam bentuk evaluasi kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan dalam sepekan itu dan juga dalam setiap bulan dilaksanakan rapat-rapat koordinasi sebagai wadah evaluasi kinerja juga sharing dalam melaksanakan tugas di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana”.*⁹

Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendan selalu mengadakan evaluasi untuk menilai dan mengukur kinerja pegawai dalam beberapa waktu, melalui evaluasi tersebut dapat diketahui kekurangan dan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai, serta pemecahan atau upaya pencarian solusi dari permasalahan yang dihadapi. Ini merupakan bentuk penerapan selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan.

4.1.3.2 Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif

Sikap keterbukaan dalam menerima kritik, masukan atau ide-ide baru merupakan sikap yang sangat baik dan harus dilakukan oleh setiap pegawai, karena kepekaan terhadap introspeksi diri sangat sulit dilakukan, Dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan kerjasama, sumber daya manusia tidak akan mampu bekerja sama dengan baik apabila mementingkan ego dari setiap individu, program kerja akan berjalan sesuai dengan perencanaan apabila semua unsur yang terlibat dapat saling terbuka dan bekerjasama.

⁹Tohiruddin, Wawancara, Tanggal, 11 November 2018

*“Dalam beberapa hal, pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tim work memang kita lakukan secara bersama-sama dan akan berkaitan yang pertama tadi ketika seharusnya kerjasama akan tetapi kalau tidak dikerjakan bersama tidak akan sampai pada waktu yang telah ditentukan, saya melihat selama ini kan setiap kegiatan-kegiatan yang dikerjakan dilakukan secara bersama-sama dan masing-masing melaksanakan sesuai dengan tupoksi atau pembagian tugas dalam bekerja”.*¹⁰

Sikap terbuka di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana sudah diterapkan dengan baik, salah satunya dalam beberapa kegiatan mereka melakukan kerjasama agar kegiatan yang dilakukan dapat efektif dan efisien, dalam bekerjasama perlu adanya sikap terbuka dengan sesama sumber daya manusia, seperti halnya dalam melaksanakan suatu kegiatan apabila tidak saling terbuka otomatis pegawai akan sulit untuk melakukan pekerjaan, karena mereka sibuk dengan urusan pribadi.

4.1.3.4 Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah

Tindakan pemecahan masalah tidak semua pegawai memiliki keberanian dalam mengambil sebuah keputusan. Dalam sistem pengambilan keputusan tidak semua pegawai memiliki wewenang karena memang sudah ada aturan dalam keorganisasian. Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo sendana apabila menghadapi masalah selalu berusaha untuk menyelesaikan dengan cepat dan mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi, upaya yang dilakukan salah satunya dengan melakukan komunikasi dan koordinasi antara pegawai dan pimpinan.

4.1.4 Tanggung Jawab

Tanggung jawab diartikan sebagai bekerja secara tuntas dan konsekuan terhadap pekerjaan yang semua pekerjaan. Tanggung jawab adalah kesadaran dari manusia terhadap perilaku atau perbuatan, baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak. Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dapat dipertanggung jawabkan begitu juga dalam sebuah lembaga, amanah yang diberikan kepada pegawai menjadi tanggung jawabnya dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, permasalahan yang sering dijumpai yaitu banyak dari sumber daya manusia yang

¹⁰Adi, Wawancara, Tanggal 10 November 2018

bermasalah dengan hukum. Dalam al-Qur'an juga telah diperintahkan Allah Swt untuk melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab. Allah Berfirman dalam Q.S. al-Anfal/8: 27:

تَعْلَمُونَ وَأَنْتُمْ أَمْنَتِكُمْ وَتَخُونُوا وَالرَّسُولَ اللَّهُ تَخُونُوا إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يَتَأْتُوا

Terjemahan:

.Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.¹¹

Oleh karena itu perlu adanya kesadaran tentang tanggung jawab dari amanah yang dibebankan kepada sumber daya tersebut.

4.1.4.1 Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

Setiap tugas yang diberikan kepada pegawai memiliki batas maksimal atau *deadline*, batas waktu tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula dengan pegawai Kementerian Agama batas waktu tersebut dijadikan sebagai motivasi dalam bekerja, dengan adanya batas waktu yang diberikan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

*“ Ya tentu saja kami menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai apa yang waktu yang ditentukan juga berusaha maksimal dalam bekerja sesuai dengan kemampuan kami ”*¹²

Sebagai bentuk tanggung jawab Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana senantiasa berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, apabila tugas dan pekerjaan tersebut tidak selesai atau terlambat dalam pengumpulannya akan berdampak terhadap lembaga seperti data yang di kumpulkan tidak diterima dan pegawai Kementerian Agama sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

4.1.4.2 Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan

¹¹Departemen Agama, Al-Quran dan t

¹²Masri, wawancara Tanggal 09 November 2018

Manusia tidak ada yang sempurna, sehingga dalam kesehariannya terkadang muncul kesalahpahaman, kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan atau beberapa permasalahan lainnya. Begitu pula dengan pegawai yang ada di Kantor Urusan Kecamatan Tammerodo Sendana. Namun bukan berarti melakukan kesalahan adalah hal yang tidak memiliki solusi dan pemecahan masalah sehingga tidak ada penyelesaian dalam setiap permasalahan yang dihadapi, akan tetapi dengan kesalahan yang dilakukan justru dapat menjadikan pelajaran yang mampu mendorong untuk berbuat baik lagi. Maka dari itu pengakuan dari sebuah kesalahan menjadi hal yang tidak terlalu sulit meskipun terdapat konsekuensi dari kesalahan yang dilakukan. Serta perlu adanya perbaikan sehingga kesalahan yang sama tidak terulang kembali di lain waktu.

4.1.5 Keteladanan Sikap

Keteladanan berarti suatu perbuatan yang patut dicontoh atau ditiru. Dalam lima nilai budaya kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana, keteladanan dimaknai menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Sebagaimana persepsi publik bahwa Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana adalah lembaga yang faham tentang agama. Oleh karena itu pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana harus mampu memberikan contoh yang baik kepada masyarakat dan mencerminkan akhlak yang mulia serta mencerminkan kepribadian yang patut untuk ditiru. Dalam al-Qur'an telah dijelaskan betapa pentingnya nilai-nilai akhlak dalam kehidupan manusia. Allah berfirman dalam Q.S. al-Ahzab/33: 21:

كثيراً الله وذكر الأخر واليوم الله ير جوأ كان لمن حسنة أسوة الله رسول في لكم كان لقد

Terjemahan:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.

Suadah menjadi rahasia umum bahwa setiap perbuatan yang dilakukan oleh setiap pegawai di kantor akan menjadi perhatian masyarakat terutama dalam melayani masyarakat jika ada yang di urus di kantor, ini berhubungan dengan persepsi masyarakat. Hal tersebut disampaikan oleh selaku pegawai dibidang administrasi, beliau mengatakan bahwa:

Masyarakat pada umumnya merasa puas dalam pelayanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana bahkan tak jarang ada beberapa dari masyarakat membawakan hasil berkebun mereka sebagai tanda terima kasih atas

baik dan penuh keramahan, salah satu yang menjadi bukti adanya pelayanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana dengan dibentuknya sistem pelayanan terpadu yang khusus melayani masyarakat yang memerlukan informasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana

4.1.5.3 Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat

Bimbingan senantiasa diberikan kepada seluruh pegawai sebagaimana fungsi seorang pemimpin kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dalam melaksanakan pekerjaan terkadang menghadapi kendala dan permasalahan seperti ada beberapa yang kurang difahami sehingga perlu adanya bimbingan dari teman sejawat. Seperti dalam penggunaan pada saat menyelesaikan laporan kegiatan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan bersama dari semua yang terlibat dalam organisasi atau lembaga tersebut mengenai cara pandang dan unsur-unsur dalam bekerja. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia atau individu pegawai. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan kerja. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja.

Budaya kerja ini menjadi hal yang penting untuk diterapkan dalam kehidupan berorganisasi, melalui budaya kerja yang ada sumber daya manusia akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, bertanggung jawab, mengerti dengan keahliannya, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan produktivitas kerja, serta membangun komunikasi yang lebih baik. Oleh karena itu, harus diupayakan dengan sungguh - sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung

Organisasi sangat berkaitan dengan manajemen, suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya manajemen didalamnya. Pengelolaan suatu organisasi dapat dilihat dari . Dalam menerapkan budaya kerja, agar budaya kerja dapat terlaksana sesuai dengan harapan

mampu menjadikan sumber daya manusia produktivitas dan berkualitas didalam suatu organisasi juga diperlukan manajemen atau pola pengaturan yang baik sehingga budaya kerja tersebut dapat dijalankan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Salah satu organisasi yang menerapkan budaya kerja adalah kantor Kementerian Agama.

Penelitian yang dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana tentang Analisis Budaya Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Dimana penulis menemuka lima budaya kerja yang yang diterapkan terdapat di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana Kabupaten Majene diantaranya, Integrasi, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung jawab, dan Teladan.

Budaya kerja yang sudah diterapkan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana sudah berlangsung sejak tahun 2016 dan sampai sekarang masih terus direalisasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja tak hanya meningkatkan kualitas kinerja para pegawai, budaya kerja juga meningkatkan solidaritas kesidiplinan dalam bekerja. Penelitian Hafid safi'I yang melakukan penelitian tentang Budaya Organisasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Sragen Sleman Yogyakarta, dimana dalam penelitian ini Hafid Safi'I menemukan hasil penelitian bahwa dalam budaya organisasi berperan penting dalam instansi selain untuk meningkatkan kinerja pegawai juga menjaga komunikasi untuk masyarakat saling menghormati ssatu sama lain, menghargai pekerjaan masing-masing serra ada rasa toleransi¹³.

Hal ini jika dihubungkan dengan penelitian penulis bahwa Budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sendana ada 5 nilai budaya kerja yang diterapkan

yang pertama adalah Integrasi. Integrasi dapat dimaksnai dengan keselarasan hati pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Tujuan dari integrasi tersebut yaitu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan meningkatkan pelayanan secara prima baik pelayanan sesama pegawai dan untuk masyarakat. Indikator integrasi yang dapat dilihat dari beberapa poin

¹³ Hafid Safi, "Budaya Kerja Organisasi Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sayagen Kabupaten Sleman Yogyakarta" (skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Dakwah Manajemen Dakwah), 2013

tersebut yaitu (1) bertekad dan berkemauan baik dan benar (2) Berpikiran positif dalam melaksanakan tugas, arif dalam bersikap dan fungsinya sebagai pegawai.

Kedua adalah profesionalis yang merupakan sifat dan karakter. Selanjutnya yang kedua adalah profesionalitas yang merupakan sifat yang karakter seseorang yang menekuni profesinya atau juga kemampuan dan kedisiplinan. Disiplin merupakan perilaku yang yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar instansi. Disiplin meliputi ketaatan yang telah dibuat oleh atasan dan peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, dan berinteraksi dengan sesama karyawan/pegawai dan sebagainya. Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana menegakkan kedisiplinan karena jika tidak menghargai waktu maka pekerjaan akan tertunda dan akan berdampak pada pelayanan pada masyarakat. Adapun indikator yang terdapat pada profesionalitas yaitu: (1) melakukan jabatan sesuai dengan kompetensi jabatan, dalam hal ini pegawai menerima tugas berdasarkan kompetensi masing-masing serta paham apa yang akan dilakukan agar proses pekerjaan berjalan optimal (2). Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, nilai profesionalitas juga dapat diamati dalam kesungguhan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai bentuk rasa disiplin dalam pekerjaan yaitu datang tepat waktu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pula.

Yang ketiga yaitu Inovasi dapat diartikan kemampuan seseorang dalam berfikir dan berkreasi bagi lembaga. Pegawai Kantor urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana selalu memiliki ide atau gagasan untuk mengembangkan program apa saja yang akan dilakukan pada tahun berikutnya tentu saja sesuai dengan instruksi atasan. Perkembangan teknologi juga berpengaruh terhadap inovasi pegawai dalam menggunakan teknologi seperti membuat laporan semua menggunakan teknologi. Adapun indikator yang digunakan Inovasi yaitu: (1). Selalu melakukan penyempurnaan, perbaikan berkala dan berkelanjutan, setiap pekerjaan harus di evaluasi terlebih dahulu agar apa yang di kerjakan baik hasilnya. Fungsi dari evaluasi tersebut untuk mengetahui hasil yang telah dicapai. Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana kadang melakukan evaluasi yang dipandu oleh pimpinan, seperti saat apel

pagi, bentuk evaluasi tersebut menanyakan tentang kinerja para pegawai dan apa saja yang berkaitan dengan pekerjaan dalam sepekan ini.(2) Bersikap terbuka dan menerima ide-ide yang konstruktif, sikap terbuka dalam menerima kritikan dari atasan. Dalam beberapa hal pekerjaan yang bersifat harus dikerjakan secara bersama, semua saling berkaitan satu sama lain. Kantor Urusan Agama Sikap terbuka di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana sudah diterapkan dengan baik, salah satunya dalam beberapa kegiatan mereka melakukan kerjasama agar kegiatan yang dilakukan dapat efektif dan efisien, dalam bekerjasama perlu adanya sikap terbuka dengan sesama sumber daya manusia, seperti halnya dalam melaksanakan suatu kegiatan apabila tidak saling terbuka otomatis pegawai akan sulit untuk melakukan pekerjaan, karena mereka sibuk dengan urusan pribadi.(3) Berani Mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah. Tidak semua pegawai berani dalam melakukan tindakan hal tersebut dikarenakan sudah ada kewenangan dari atasan.

Keempat yaitu tanggung jawab. Tanggung jawab sering di kaitkan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Setiap pekerjaan harus memiliki tanggung jawab begitu pula pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana. indikator dari tanggung jawab yaitu (1) menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat, menurut pegawai yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan tammerodo Sendana setiap pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, berusaha bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan pegawai. (2) Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah-langkah perbaikan, Pegawai yang ada di kantor urusan agama tammerodo sendana , sehingga dalam kesehariannya terkadang muncul kesalahpahaman, kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan atau beberapa permasalahan lainnya. Namun bukan berarti melakukan kesalahan adalah hal yang tidak memiliki solusi dan pemecahan masalah sehingga tidak ada penyelesaian dalam setiap permasalahan yang dihadapi, akan tetapi dengan kesalahan yang dilakukan justru dapat menjadikan pelajaran yang mampu mendorong untuk berbuat baik lagi. Maka dari itu pengakuan dari sebuah kesalahan menjadi hal yang tidak terlalu sulit meskipun terdapat konsekuensi dari kesalahan yang dilakukan. Serta perlu adanya perbaikan sehingga kesalahan yang sama tidak

terulang kembali di lain waktu. Jika ada kesalahan yang terjadi pasti di rapatkan dan di carikan jalan keluarnya.

Kelima yaitu teladan Sikap keteladanan berarti suatu perbuatan yang patut dicontoh atau ditiru. Dalam lima nilai budaya kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana, keteladanan dimaknai menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Sebagaimana persepsi publik bahwa Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana adalah lembaga yang faham tentang agama. Oleh karena itu pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana harus mampu memberikan contoh yang baik kepada masyarakat dan mencerminkan akhlak yang mulia serta mencerminkan kepribadian yang patut untuk ditiru.

Jika seorang pegawai tidak memiliki akhlak yang baik ini akan membuat persepsi masyarakat terhadap pegawai menjadi buruk. Adapun indikator dari keteladanan yaitu: (1) Berakhlak terpuji. Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana merupakan patokan bagi lembaga lain dalam mengemban akhlak. Oleh karena itu pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana dituntut untuk memiliki akhlak terpuji dan menjadi contoh atau teladan bagi masyarakat. Salah satu contoh dari akhlak terpuji yang diperlihatkan oleh Kementerian Agama adalah sikap ramah dan terbuka terhadap masyarakat salah satunya dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang menyangkut kemasyarakatan. Sebagai contohnya yaitu dalam kegiatan keagamaan maupun kegiatan yang bersifat umum para pegawai yang sudah ditunjuk untuk terliabat langsung dalam acara itu harus mampu berintraksi dengan masyarakat. Dengan demikian masyarakat akan menganggap bahwa para pegawai memiliki akhlak terpuji seperti halnya khutbah atau ceramah, mengadakan majelis taklim. (2) Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil. Memberikan pelayanan terhadap masyarakat atau lembaga binaan merupakan suatu keharusan dan keberhasilan merupakan salah satu tujuannya. Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana dalam memberikan pelayanan sudah sangat baik dan penuh keramahan, salah satu yang menjadi bukti adanya pelayanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana dengan dibentuknya sistem pelayanan terpadu yang khusus melayani masyarakat yang memerlukan informasi di Kantor Urusan Agama

Kecamatan Tammerodo Sendana (3).Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat.Bimbingan senantiasa diberikan kepada seluruh pegawai sebagaimana fungsi seorang pemimpin kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.Dalam melaksanakan pekerjaan terkadang menghadapi kendala dan permasalahan seperti ada beberapa yang kurang difahami sehingga perlu adanya bimbingan dari teman sejawat.Seperti dalam penggunaan pada saat menyelesaikan laporan kegiatan.

Lima nilai budaya kerja diatas memiliki indikasi positif dan negatif, dimana indikasi tersebut sebagai dasar penilaian kinerja karyawan, apabila karyawan berindikasi positif berarti karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik, sebaliknya karyawan berindikasi negatif berarti memiliki kualitas kerja yang buruk. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik artinya karyawan yang mamiliki prestasi kerja yang bagus akan mendapat reward, setyalencana atau penghargaan berupa gaji yag lancar serta kenaikan gaji berkala dan juga kenaikan pangkat antara 10 sampai 20 tahun pengabdian sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang buruk atau yang tidak berprestasi akan mendapat teguran dengan cara menasehati apabila kualitas kerjanya masih buruk maka akan ditindak lanjutdengan pemberian sanksi atau ganjaran berupa pemotongan gaji.

Berdasarkan dari beberapa narasumber yang penulis wawancarai memberikan penjelasan bahwa pemaparan yang yang diuraikan oleh para karyawan Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo sendana berkenaan dengan teori organisasi klasik yang dimana teori-teori dalam paradigm ini memandang organisasi sebagai suatu yang menyerupai mesin, yang digerakkan dari rencana dan kontrol manajemen. Hal ini berkenaan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada saat wawancara dan memberikan motivasi bagi para karyawan agar lebih meningkatkan mutu dan kinerja dalam menjalankan tugas, karena ini akan berdampak pada penilaian masyarakat yang. Tidak bisa dipungkiri bahwa pelayanan yang dilakukan oleh para karyawan akan menjadi bahan pertimbangan dan jadi penilaian tersendiri oleh para masyarakat dan apa bila ada pelayanan yang kurang memuaskan akan berdampak negatif pada lembaga dan para karyawan.

