

Religious Values Implementation Strategy On Work Culture Ministry Of Religion Office, Muara Enim District

Strategi Implementasi Nilai-Nilai Agama Pada Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

Asmahayati ¹⁾; Linyansyah ²⁾; Nisma Aprini ³⁾

¹⁾Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat

Email: ¹⁾ asma.hayatispdi@gmail.com ; ²⁾ linyansyah@gmail.com ; ³⁾ nisma.aprini@gmail.com

How to Cite :

Asmahayati , A., Linyansyah, L., Aprini, N. (2023). Strategi Implementasi Nilai-Nilai Agama Pada Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. JURNAL EMBA REVIEW, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28 April 2023]

Revised [19 Mei 2023]

Accepted [06 Juni 2023]

KEYWORDS

Strategy and Implementation,
Religious Values and Work
Culture

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan nilai-nilai agama dan budaya kerja serta strategi implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim. Jenis penelitian kualitatif. Deskriptif analitik, pengumpulan data melalui dokumentasi, observasi dan wawancara terhadap 10 key informan yaitu PNS yang faham dan menguasai tentang yang akan diteliti, mudah ditemui serta bersedia berbagi informasi. Teknik Analisa data menggunakan tahapan kondensasi data, penyajian data, membuat dan memverifikasi kesimpulan. Untuk mendapatkan informasi secara mendalam dan mendapatkan gambaran yang utuh tentang nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim digunakan juga analisis 8W+ 1H+1I; Input-Proses-Output-Outcome-Benefit dan Analisis SWOT. Hasil penelitian didapatkan 1. Implementasi nilai-nilai agama pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim belum terlaksana secara optimal dari aspek disiplin kerja, Kerjasama, prinsip pembagian tugas dan ukhuwah Islamiyah. 2. Implementasi budaya kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim belum terlaksana secara optimal dari aspek integritas, profesionalisme, tanggungjawab dan keteladanan. 3. Strategi dalam mengimplementasikan nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim yaitu menggunakan strategi SO dimana peneliti memadukan berbagai kekuatan dengan peluang yang dimiliki Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the application of religious values and work culture as well as strategies for implementing religious values in the work culture of the Office of the Ministry of Religion, Muara Enim Regency. Types of qualitative research. Analytical descriptive, data collection through documentation, observation and interviews with 10 key informants, namely civil servants who understand and master what will be studied, are easy to find and are willing to share information. Data analysis techniques use the stages of condensing data, presenting data, making and verifying conclusions. To obtain in-depth information and get a complete picture of religious values in the work culture of the Office of the Ministry of Religion of Muara Enim Regency, 8W+ 1H+1I analysis was

also used; Input-Process-Output-Outcome-Benefit and SWOT Analysis The research results obtained 1. The implementation of religious values at the Office of the Ministry of Religion of Muara Enim Regency has not been implemented optimally from the aspects of work discipline, cooperation, the principle of division of tasks and ukhuwah Islamiyah. 2. The implementation of work culture at the Office of the Ministry of Religion of Muara Enim Regency has not been carried out optimally from the aspects of integrity, professionalism, responsibility and exemplary. 3. The strategy for implementing religious values in the work culture of the Office of the Ministry of Religion of Muara Enim Regency is using the SO strategy in which researchers combine various strengths with opportunities owned by the Office of the Ministry of Religion of Muara Enim Regency..

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara demokrasi dengan mayoritas muslim. Konstitusi Indonesia menjamin kebebasan beragama bagi setiap orang, menurut agama atau kepercayaannya masing-masing. Sudah menjadi pemahaman umum bahwa Indonesia hanya memiliki 6 (enam) agama yang sering disebut resmi diakui oleh Negara. Agama-agama itu ialah : Islam, Budha, Hindu, Kristen, Katolik dan Khonghucu

Kebanyakan orang menganggap budaya organisasi sebagai seperangkat keyakinan atau nilai yang dipegang perusahaan. Karakteristik dan identitas organisasi juga diyakini dapat dimunculkan melalui penerapan budaya organisasi yang kuat (Fauzi, 2016b). Peran lembaga atau lembaga keagamaan sebagai pranata dianggap sebagai salah satu pranata yang menjadi sumber nilai atau norma yang ada dalam masyarakat. Budaya organisasi mengandung seperangkat nilai yang dianut dan dipraktikkan oleh setiap orang dalam organisasi. Diharapkan tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai secara optimal dengan budaya organisasi yang kuat (Baharun, 2016a). Pada dasarnya, disadari atau tidak, sebuah organisasi memiliki sistem nilai budaya yang dianut oleh para anggotanya, dengan sistem nilai tersebut akan menentukan cara mereka bersikap, berperilaku atau bekerja, dan pada akhirnya akan membentuk karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain dan juga akan menentukan kualitas organisasi tersebut, bisa baik atau buruk, bisa tinggi atau rendah

Menteri Agama membawahi Kementerian Agama, suatu instansi pemerintah yang memiliki lembaga di tingkat kabupaten dan kota. Tanggung jawab utama kementerian agama adalah melaksanakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Menurut KMA Nomor 2 Tahun 2010, Kementerian Agama menjalankan fungsi utamanya urusan agama masyarakat.

Tabel 1. Hasil Pengamatan terhadap Budaya Organisasi Sesuai dengan Manajemen Organisasi Lebah

No	Indikator Manajemen Organisasi Lebah	Hasil Pengamatan	
		Baik	Kurang
1	Disiplin Kerja		√
2	Kerjasama		√
3	Mempunyai Tujuan yang Sama	√	
4	Komunikasi yang efektif		√
5	Prinsip Pembagian tugas		√
6	Mementingkan Kepentingan Organisasi daripada Kepentingan Pribadi		√
7	Ukhuwah Islamiyah	√	

LANDASAN TEORI

Disiplin mengacu pada situasi tertentu di mana aturan organisasi diikuti (Algebra, 2020: 45). Disiplin Tempat Kerja Sastrohadiwiry (2019: 291) adalah sikap hormat, hormat, patuh, dan patuh terhadap semua peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku. Ia mampu melaksanakannya dan tidak akan mengelak menerima sanksi jika ia melanggar wewenang dan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Kerjasama adalah suatu proses sosial yaitu suatu bentuk interaksi sosial dimana kegiatan-kegiatan tertentu ditunjukkan untuk saling membantu dan memahami kegiatan satu sama lain dilakukan oleh banyak pihak secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama (Safrudin, 2019: 50). Tujuan kerjasama adalah agar individu atau kelompok orang bekerja sama untuk mencapai satu atau lebih tujuan bersama (Asriyanti, 2017: 12)

Integritas Sagala (2013) berpendapat bahwa integritas adalah perilaku yang mantap dengan standar moral yang dapat dibenarkan, mengandung sisi-sisi kesungguhan, dan sarat dengan kewajiban mengenai perintah yang diberikan kepadanya. Orang yang berintegritas adalah orang yang memiliki aturan moral dalam setiap gerakan yang dilakukannya, moral ini penting untuk jenis kepercayaan yang sesuai dengan standar keadilan. Wujud kepemilikan integritas diri di tempat kerja berupa prestasi atau hasil kerja yang positif. Kompetensi juga diperlukan agar dapat bekerja dengan baik. Kompetensi diarahkan untuk menghasilkan karya berkualitas tinggi melalui integritas. Faktanya, biasanya ada kurangnya pemahaman tentang hubungan yang ada antara kinerja dan integritas. Tanpa mengaitkannya dengan kinerja, integritas dapat dipahami. Namun, kinerja juga dipahami tanpa dikaitkan dengan integritas (Gea, 2014:951)

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Lokasi penelitian Kementerian Agama kabupaten Muara Enim, Teknik Pengumpulan Data Menggunakan 3 cara yaitu :

1. Dokumentasi berupa laporan, risalah rapat dan dokumen lainnya yang mendukung;
2. Observasi,
3. Wawancara secara mendalam. Teknik Analisa data dengan menggunakan SWOT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 key informan untuk permasalahan dalam disiplin kerja, kerjasama, tujuan, kedisiplinan, pembagian tugas, mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan ukhuwah Islamiyah disajikan berdasarkan hasil SWOT dibawah ini. Untuk melihat bagaimana implementasi dan strategi yang dilakukan dalam mengimplementasikan nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim dilakukan dengan tahapan berikut :

Analisis 8 W + 1 H + 1 I

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada key informan, dapat dianalisis dengan menggunakan metode 8W+1H + 1I sebagai berikut :

- a. What : Apa yang menjadi faktor internal dan eksternal dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim ?Faktor internal merupakan factor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri dapat dikategorikan menjadi factor kekuatan dan factor kelemahan. Sedangkan factor eksternal merupakan factor yang berasal dari luar organisasi yaitu factor peluang dan ancaman.

- b. Who : Siapa saja yang menjadi pendorong munculnya factor internal dan eksternal dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim ?Munculnya factor internal dipengaruhi oleh kekuatan dan kelemahan yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim dan factor eksternal dipengaruhi dari luar Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim berupa peluang dan anaman dalam mencapai visi, misi dan tujuan Kementerian Agama

- c. Why : Mengapa harus ada pemilahan factor internal dan eksternal dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim ?Setelah diketahui apa saja factor internal dan eksternal dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim, maka akan dengan mudah ditentukan strategi apa yang akan dilakukan agar implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim dapat berjalan dengan maksimal.
- d. What Happened : Apa yang akan terjadi jika faktor internal dan eksternal tidak teridentifikasi ketika nilai-nilai agama diimplementasikan ke dalam budaya kerja Kantor Kab Kementerian Agama? Apakah Anda Enim?Jika factor internal dan eksternal tidak diidentifikasi terlebih dahulu, maka suatu organisasi tidak dapat mengetahui dan melaksanakan strategi apa yang tepat dalam mengimplementasikan nilai-nilai agama dalam budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kab.
- e. Muara Enime.What Should I Do : Strategi Apa yang harus dilakukan agar factor internal dan eksternal dapat diminimalisir dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim ?Adapun strategi yang dapat dilakukan tergantung dari hasil posisi dalam kuadran apakah kuadran I, II, III, dan IV. Penjelasan dari hasil kuadran sebagai berikut :
- Kuadran I : Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung pertumbuhan yang agresif, menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang atau strategi SO
- Kuadran II : Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka Panjang dengan cara strategi diversifikasi, menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman atau strategi ST
- Kuadran III : Fokus strategi yang dilakukan adalah meminimalkan masalah-masalah internal sehingga dapat merebut peluang yang lebih, ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang atau strategi WO
- Kuadran IV : Ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, dimana menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal, meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman atau strategi WT
- f. What I Want To Be : Apa yang dilakukan Kantor Kemenag Kab. Muara Enim sebagai strategi kalau termasuk hasil kuadran I, II, III, dan IV, di manakah letaknya?
- Kuadran I atau Strategi SO :
- 1) Membuat surat edaran yang ditujukan kepada unit kerja agar dapat mensukseskan program transformasi digital pada Kementerian Agama
 - 2) Memerintahkan secara tegas agar setiap pegawai memberikan layanan yang terbaik, memberikan kemudahan dalam segala hal.
 - 3) Menjadikan masyarakat menjadi subjek pelayanan bukan hanya semata objek dan memberikan penekanan agar kepercayaan masyarakat harus dijaga agar masyarakat tidak kecewa dan menganggap pemerintah tidak peka
 - 4) Mendukung program layanan super App yang dibuat oleh Kementerian Agama RI dengan melakukan pemahaman dan melakukan pendampingan ke ASN
- Kuadran II atau Strategi ST :
- 1) Memberikan bimtek/pelatihan secara rutin kepada pegawai dalam memahami program layanan yang dilaunching oleh pusat terkait mensukseskan program transformasi digital
 - 2) Memberikan pendampingan khusus kepada pegawai yang termasuk gaptek dalam mengakses dan menerapkan layanan yang ada di kementerian agama
 - 3) Melakukan perencanaan anggaran dalam ketersediaan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi
 - 4) Selalu melakukan koordinasi ke jenjang lebih tinggi terkait permasalahan dalam melaksanakan program layanan transformasi digital Kementerian Agama.
- Kuadran III atau strategi WT :

- 1) Melakukan pengawasan secara rutin dan berjenjang dari tingkat pusat, kanwil, kab/kota sampai ke unit terkecil
 - 2) Memberikan hukuman sesuai aturan yang ada kepada siapa saja yang melanggar sesuai aturan
 - 3) Mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi melalui online ataupun offline yang diadakan oleh pihak terkait
 - 4) Membuat rencana anggaran untuk mengkondisikan daerah tertentu yang sulit dijangkau komunikasi
 - 5) Mengadakan kegiatan yang dilakukan secara Bersama pada Kantor untuk mengikat hubungan emosional dan kekompakan tim
 - 6) Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi setiap tahunnya
- Kuadran IV atau strategi WO :
- 1) Pimpinan dapat memberikan contoh/ teladan bagi pegawai
 - 2) Pimpinan dalam memberikan penilaian kepada pegawai harus bersifat objektif
 - 3) Dalam memberikan tunjangan kinerja dan tunjangan uang makan harus disesuaikan dengan jumlah kehadiran tanpa melakukan pengeditan
 - 4) Melakukan kegiatan rutinitas yang dapat memperkuat Kerjasama tim dan solidaritas antara pimpinan dan pegawai
 - 5) Mengaktifkan layanan PTSP (Pelayanan Satu Pintu) pada Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim untuk menghindari adanya pungli
 - 6) Prinsip pembagian tugas jelas dan sesuai dengan kelas jabatan masing-masing.
- g. When : Kapan strategi kuadran I, II, III, dan IV diimplementasikan dalam nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim ?
Setelah melakukan penentuan posisi kuadran, maka strategi kuadran yang terbentuk oleh titik koordinat yang akan dipakai dalam mengimplementasikan nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag. Kab. Muara Enim
- h. Where : Di mana/ dalam kondisi apa saja strategi kuadran I, II, III, dan IV diimplementasikan nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim ?
Lihat point e. What Should I DO
- i. How : Bagaimana strategi kuadran I, II, III, dan IV yang dapat diimplementasikan dalam nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim?
Lihat point h. What I Want To Be
- j. Impact : Bagaimana dampak/ hasil dari penerapan strategi kuadran I, II, III, dan IV dalam mengimplemetasikan nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim ?
Implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai harapan.

2. Analisis Input-Proses-Output-Outcome-Benefit

- a. Input : Faktor-faktor internal dan eksternal apa saja yang ada dalam implementasi nilai – nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim ?
Faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan yang ada pada Kantor Kemenag Kab. Muara Enim, dan factor eksternal berupa peluang dan ancaman yang datangnnya dari luar Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim
- b. Proses : Bagaimana cara mengetahui factor internal dan eksternal dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim ?
Untuk dapat mengetahui factor internal dan eksternal apa saja yang ada dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim perlu diadakan Analisa SWOT secara mendalam
- c. Output : Bagaimana hasil dari analisis SWOT dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim ?

Setelah melakukan tahapan analisis SWOT maka didapatkan strategi yang bisa dilakukan dalam implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim terletak pada posisi Kuadran I, II, III, dan IV.

- d. Outcome : Bagaimana implementasi strategi kuadran I, II, III, dan IV pada Kantor Kemenag Kab Muara Enim terhadap budaya lingkungan kerja?
Dengan penerapan strategi yang berada pada posisi kuadran I, II, III, dan IV maka akan diketahui langkah yang akan diambil.
- e. Benefit : Bagaimana manfaat strategi kuadran I, II, III, dan IV dalam pengimplementasian nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim ?
Manfaatnya yaitu Implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim dapat dilaksanakan dengan baik dan budaya kerja kantor kementerian agama akan mencerminkan kepribadian organisasi yang beragama

3. Analisis SWOT

Dilakukan melalui 5 tahapan yaitu sebagai berikut :

- 1) Menyajikan ke dalam Tabel Analisis Factor Internal dan Eksternal SWOT

Tabel 2 Analisis Faktor Internal dan Eksternal SWOT Implementasi Nilai-Nilai Agama pada Budaya Kerja Kantor Kemenag

Kekuatan 1. Disiplin kerja datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja 2. Pimpinan secara langsung menindak tegas pegawai yang sudah tidak taat terhadap aturan kerja. 3. Fasilitas kerja dan penunjang sudah maksimal 4. Adanya kepuasan kerja yang berhubungan dengan gaji, hubungan antar rekan sekerja, bonus atau tunjangan. 5. Pegawai bekerja sesuai dengan SOP Bersifat mandiri, adaptability serta pantang menyerah 6. Pegawai bersedia untuk memberikan kerja ekstra demi keberhasilan organisasi 7. Komunikasi efektif terjalin 8. Pegawai selalu berusaha untuk memberikan ide dan gagasan kreatif dalam bekerja, dan terbuka dalam menerima ide-ide yang baru yang konstruktif 9. Setiap pegawai bersedia untuk lembur dan siap menerima pekerjaan tambahan diluar job deskripsi mereka.	Kelemahan 1. Pimpinan belum sepenuhnya mampu untuk menjadi teladan bagi pegawainya. 2. Pimpinan tidak selalu bersifat objektif dalam melakukan penilaian terhadap pegawainya. 3. Banyak para pejabat yang tidak melakukan finger print 4. Prinsip Kerjasama dalam tim kurang terlaksana dengan baik 5. Pegawai yang memiliki prestasi tidak pernah mendapatkan reward. 6. Pimpinan tidak pernah melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan solidaritas pegawai. 7. Masih ada pegawai yang menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan 8. Prinsip Pembagian Tugas di Kantor Kemenag Muara Enim belum terlaksana dengan baik 9. Pimpinan kurang melaksanakan pengawasan melekat.
Peluang 1. Terealisasinya transformasi digital pada Kantor Kementerian Agama 2. Terwujudnya system pelayanan public yang baik, penyajian data yang akurat, mudah dan terbuka 3. Tersedianya layanan super App yang mudah diakses, lengkap, dan be friendly berbasis	Ancaman 1. Kurangnya Sumber daya manusia yang mumpuni 2. Kurangnya komitmen, keseriusan, dan keberanian untuk mengambil langkah-langkah tidak biasa untuk melampaui target-target normal yang diinginkan 3. Insfrastruktur teknologi informasi dan

android dan IOS	komunikasi kurang memadai 4. Lemahnya koordinasi dari tingkat pusat, kanwil, kab/kota sampai dengan unit kerja terkecil
-----------------	--

2) Pemberian Bobot dan rating IFAS dan EFAS

Sebelumnya dibuat terlebih dahulu tabel pembobotan tertimbang dan tabel rating tertimbang seperti dijelaskan di bawah ini :

Tabel 3 Hasil Perhitungan Bobot dan Rating Faktor Internal (IFAS)

No	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
	Kekuatan/ Strength			
1	Disiplin kerja datang dan pulang tepat waktu	0,075	3,7	0,28
2	Pimpinan secara langsung menindak tegas pegawai yang sudah tidak taat terhadap aturan kerja	0,071	3,5	0,25
3	Fasilitas kerja dan penunjang sudah maksimal	0,065	3,2	0,21
4	Adanya kepuasan kerja yang berhubungan dengan gaji, hubungan antar rekan sekerja, bonus atau tunjangan	0,081	4	0,32
5	Pegawai bekerja sesuai dengan SOP bersifat mandiri, adaptability serta pantang menyerah	0,067	3,3	0,22
6	Pegawai bersedia untuk memberikan kerja ekstra demi keberhasilan organisasi	0,073	3,6	0,26
7	Komunikasi efektif terjalin antara pegawai dan pimpinan	0,069	3,4	0,23
8	Pegawai selalu berusaha untuk memberikan ide dan gagasan kreatif dalam bekerja, dan terbuka dalam menerima ide-ide yang baru yang konstruktif	0,059	2,9	0,17
9	Setiap pegawai bersedia untuk lembur dan siap menerima pekerjaan tambahan diluar job deskripsi mereka.	0,063	3,1	0,19
Jumlah		0,623		2,14
Kelemahan/ weeknest				
1	Pimpinan belum sepenuhnya mampu untuk menjadi teladan bagi pegawainya.	0,032	1,6	0,05
2	Pimpinan tidak selalu bersifat objektif dalam melakukan penilaian terhadap pegawainya.	0,034	1,7	0,06
3	Banyak para pejabat yang tidak melakukan finger print jadi dilakukan pengeditan rekapitulasi kehadiran setiap bulannya. Agar ketika ada temuan bisa dikondisikan.	0,034	1,7	0,06
4	Prinsip Kerjasama dalam tim kurang terlaksana dengan baik	0,049	2,4	0,12
5	Pegawai yang memiliki prestasi tidak pernah mendapatkan reward.	0,047	2,3	0,11
6	Pimpinan tidak pernah melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan solidaritas pegawai	0,047	2,3	0,11
7	Masih ada pegawai yang menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan	0,045	2,2	0,10
8	Prinsip Pembagian Tugas di Kantor Kemenag Muara Enim belum terlaksana dengan baik	0,043	2,1	0,09
9	Pimpinan kurang melaksanakan pengawasan melekat	0,047	2,3	0,11
Jumlah		0,377		0,80
Jumlah Total S+W		1,000	49,3	2,94

Tabel 4. Hasil Perhitungan Bobot dan Rating Faktor Eksternal (EFAS)

No	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
	Peluang/ Opportunities			
1	Terealisasinya transformasi digital pada Kantor Kementerian Agama	0,22	3,6	0,79
2	Terwujudnya system pelayanan public yang baik, penyajian data yang akurat, mudah dan terbuka	0,21	3,4	0,70
3	Tersedianya layanan super App yang mudah diakses, lengkap, dan be friendly berbasis android dan IOS yang terintegrasi	0,18	3	0,55
Jumlah		0,61		2,03
Ancaman/ Threat				
1	Kurangnya Sumber daya manusia yang mumpuni	0,08	1,4	0,12
2	Komitmen, keseriusan, dan keberanian untuk mengambil Langkah-langkah tidak biasa untuk melampaui target-target normal yang diinginkan	0,10	1,7	0,18
3	Insfrastruktur teknologi informasi dan komunikasi kurang memadai	0,06	1	0,06
4	Lemahnya koordinasi dari tingkat pusat, kanwil, kab/kota sampai dengan unit kerja terkecil	0,15	2,4	0,35
		0,39		0,70
Jumlah Total O+T		1,00	16,5	2,74

3. Membuat Matrik SWOT

Setelah memberikan bobot dan rating pada factor-faktor Internal dan eksternal, kemudian merumuskan alternatif-alternatif strategi menggunakan matrik SWOT. Berikut peneliti sajikan dalam tabel di bawah ini .

Tabel 5 Analisis matrik SWOT

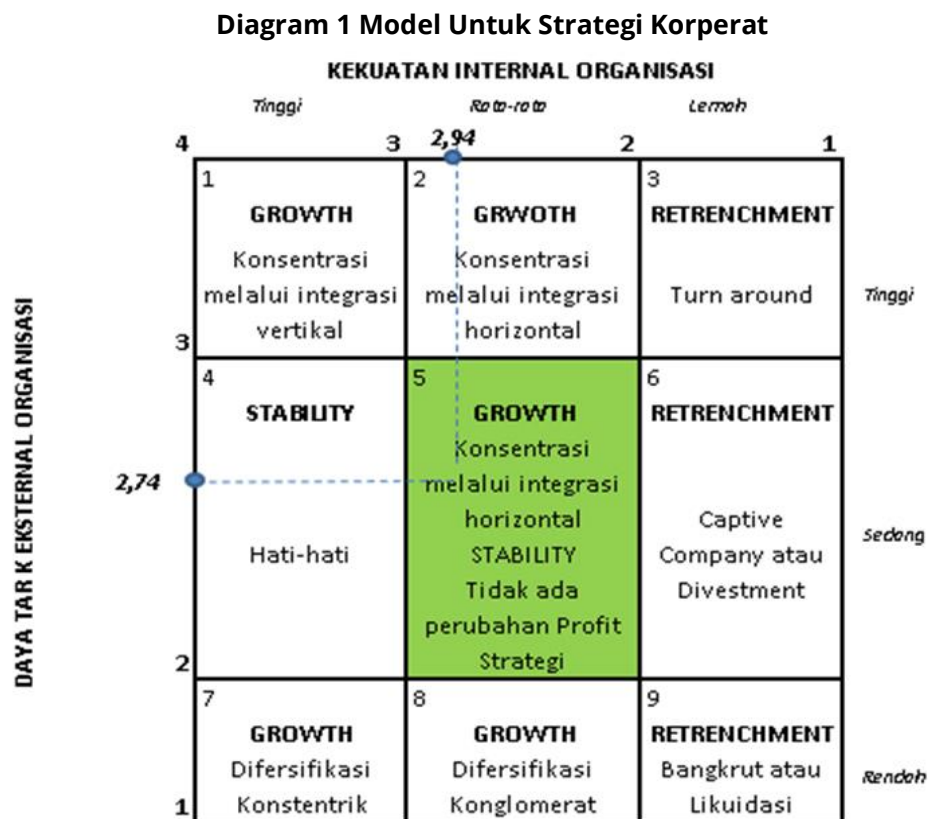
IFAS	Kekuatan/ Strengths	Kelemahan/ Weakness
EFAS	1. Disiplin kerja datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja	1. Pimpinan belum sepenuhnya mampu untuk menjadi teladan bagi pegawainya.
	2. Pimpinan secara langsung menindak tegas pegawai yang sudah tidak taat terhadap aturan kerja.	2. Pimpinan tidak selalu bersifat objektif dalam melakukan penilaian terhadap pegawainya.
	3. Fasilitas kerja dan penunjang sudah maksimal	3. Banyak para pejabat yang tidak melakukan finger print
	4. Adanya kepuasan kerja yang berhubungan dengan gaji, hubungan antar rekan sekerja, bonus atau tunjangan.	4. Prinsip Kerjasama dalam tim kurang terlaksana dengan baik.
	5. Pegawai bekerja sesuai dengan SOP, bersifat mandiri, adaptability serta pantang menyerah	5. Pegawai yang memiliki prestasi tidak pernah mendapatkan reward.
	6. Pegawai bersedia untuk	6. Pimpinan tidak pernah melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan solidaritas pegawai.

	memberikan kerja ekstra demi keberhasilan organisasi 7. Komunikasi efektif terjalin 8. pegawai selalu berusaha untuk memberikan ide dan gagasan kreatif dalam bekerja, dan terbuka dalam menerima ide-ide yang baru yang konstruktif 9. Setiap pegawai bersedia untuk lembur dan siap menerima pekerjaan tambahan diluar job deskripsi mereka.	7. Masih ada pegawai yang menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan 8. Prinsip Pembagian Tugas di Kantor Kemenag Muara Enim belum terlaksana dengan baik 9. Pimpinan kurang melaksanakan pengawasan melekat
Peluang/ pportunities 1. Terealisasinya transformasi digital pada Kantor Kementerian Agama 2. Terwujudnya system pelayanan public yang baik dan mudah dan efisien 3. Tersedianya layanan super App yang mudah diakses, lengkap, dan be friendly berbasis android dan IOS yang terintegrasi.	Strategi S-O 1. Membuat surat edaran yang ditujukan kepada unit kerja agar dapat mensukseskan program transformasi digital pada Kementerian Agama 2. Memerintahkan secara tegas agar setiap pegawai memberikan layanan yang terbaik, memberikan kemudahan dalam dalam segala hal 3. Menjadikan masyarakat menjadi subjek pelayanan bukan hanya semata objek, memberikan penekanan agar kepercayaan masyarakat harus dijaga agar masyarakat tidak kecewa dan menganggap pemerintah tidak peka 4. Mendukung program layanan super App yang dibuat oleh kemenag RI dengan melakukan pemahaman dan melakukan pendampingan ke ASN.	Strategi W-O 1. Pimpinan dapat memberikan contoh/ teladan bagi pegawai 2. Pimpinan dalam memberikan penilaian kepada pegawai harus bersifat objektif 3. Dalam memberikan tunjangan kinerja dan tunjangan uang makan harus disesuaikan dengan jumlah kehadiran tanpa melakukan pengeditan 4. Melakukan kegiatan rutinitas yang dapat memperkuat Kerjasama tim dan solidaritas antara pimpinan dan pegawai 5. Mengaktifkan layanan PTSP (Pelayanan Satu Pintu) pada Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim untuk menghindari adanya pungli 6. Prinsip pembagian tugas jelas dan sesuai dengan kelas jabatan masing-masing.

Ancaman (Threats)	Strategi S-T	Strategi W-T
1. Kurangnya Sumber daya manusia yang mumpuni 2. Komitmen, keseriusan, dan keberanian untuk mengambil Langkah-langkah tidak biasa untuk melampaui target-target normal yang diinginkan 3. Insfrastruktur teknologi informasi dan komunikasi kurang memadai 4. Lemahnya koordinasi dari tingkat pusat, kanwil, kab/kota sampai dengan unit kerja terkecil	1. Memberikan bimtek/pelatihan secara rutin kepada pegawai dalam memahami program layanan yang dilaunching oleh pusat terkait mensukseskan program transformasi digital 2. Memberikan pendampingan khusus kepada pegawai yang termasuk gaptek dalam mengakses dan menerapkan layanan yang ada di kementerian agama 3. Melakukan perencanaan anggaran dalam ketersediaan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi 4. Selalu melakukan koordinasi ke jenjang lebih tinggi terkait permasalahan dalam melaksanakan program layanan transformasi digital Kementerian Agama	1. Melakukan pengawasan secara rutin dan melekat secara berjenjang dari tingkat pusat, kanwil, kab/kota sampai ke unit kerja terkecil 2. Memberikan hukuman sesuai aturan yang ada kepada siapa saja yang melanggar sesuai aturan 3. Mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi melalui online ataupun offline yang diadakan oleh pihak terkait 4. Membuat rencana anggaran untuk mengkondisikan daerah tertentu yang sulit dijangkau komunikasi 5. Mengadakan kegiatan yang dilakukan secara bersama pada Kantor untuk mengikat hubungan emosional dan kekompakan tim 6. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi setaip tahunnya

4. Matrik Internal Eksternal (IFAS EFAS)

Matrik internal Eksternal digunakan untuk memperoleh strategi dirkoperat yang lebih detail. Dapat di lihat pada gambar diagram berikut :



Dari diagram di atas dapat dilihat bahwa titik ifas dan efas terletak di sel 2 dan 5 yakni konsentrasi melalui integrasi horizontal. Strategi pertumbuhan melalui integrasi horizontal adalah suatu kegiatan untuk memperluas nilai-nilai agama pada budaya kerja dengan cara menerapkan di lokasi lain misalnya di madrasah dan KUA yang berada di lingkungan Kantor Kemenag Kab. Muara Enim dan meningkatkan kegiatan-kegiatan pada masyarakat.

5. Penentuan Titik Koordinat Kuadran

Berdasarkan hasil rekapitulasi pembobotan dan rating factor strategi internal (IFAS) dan factor strategi eksternal (EFAS), dapat diketahui sebagai berikut :

Sko total kekuatan = 2,14
 Skor total kelemahan = 0,80
 Skor total peluang = 2,03
 Skor total ancaman = 0,70

Dari data diatas kemudian dilakukan penentuan titik koordinat analisis internal dan eksternal. Berikut perhitungan penentuan titik koordinat.

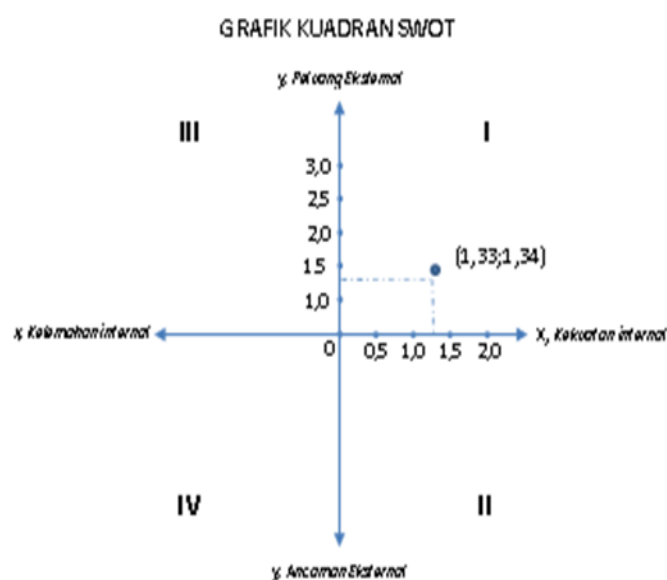
•Koordinat analisis internal
 = Total Skor kekuatan dikurangi total skor kelemahan
 = S-W
 = 2,14 – 0,80
 = 1,34 Titik X

- Koordinat analisis eksternal
- = total skor ancaman dikurangi total skor peluang
- = O-T
- = 2,03 – 0,70
- = 1,33 Titik Y

6. Penentuan Posisi Kuadran

Setelah proses perhitungan untuk mendapatkan bobot indikator IFAS dan EFAS dilakukan, langkah selanjutnya adalah merumuskan alternatif strategi dalam bentuk penentuan posisi kuadran dalam diagram analisis SWOT. Penentuan koordinat dalam diagram analisis SWOT berfungsi untuk menentukan posisi strategi perusahaan, apakah terletak di kuadran I, II, III, atau IV. Hal ini berfungsi untuk mengidentifikasi apakah strategi perusahaan bersifat Agresif, Diversifikasi, Turn Aroud Atau Difensif. Berikut penulis paparkan gambar diagram posisi strategi implementasi nilai-nilai agama pada budaya kerja kantor Kementerian Agama kab. Muara Enim.

Gambar 1 Grafik Kuadran



Dari gambar 1 grafik kuadran diatas dapat diketahui posisi strategi implementasi nilai-nilai agama pada Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim berada di kuadran I yakni mendukung Strategi Agresif Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim memiliki kekuatan internal yang dapat dimanfaatkan untuk merebut peluang yang ada sehingga hal itu dapat meningkatkan penerapan nilai-nilai agama pada Budaya Kerja Kantor Kemenag Kab. Muara Enim. Menurut Freddy Rangkuti (2013) berada pada posisi kuadran I merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Organisasi tersebut memiliki banyak peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang sebaiknya diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (growth oriented strategy). Dalam hal ini, Kantor Kemenag Kab. Muara Enim sebaiknya melakukan strategi SO, dimana dalam strategi SO, peneliti memadukan berbagai kekuatan dengan peluang yang dimiliki oleh Kantor Kemenag Kab. Muara Enim. Berikut peneliti sajikan strategi SO berserta klarifikasi setiap strategi yang ada dalam strategi SWOT

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Implementasi nilai-nilai agama pada Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim belum terlaksana secara optimal dari aspek disiplin kerja, Kerjasama, prinsip pembagian tugas dan ukhuwah Islamiyah. Strategi dalam mengimplementasikan nilai-nilai agama pada budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim yaitu menggunakan strategi SO sebagai berikut :

- 1) Membuat surat edaran yang ditujukan kepada unit kerja agar dapat mensukseskan program transformasi digital pada Kementerian Agama
- 2) Memerintahkan secara tegas agar setiap pegawai memberikan layanan yang terbaik, memberikan kemudahan dalam segala hal
- 3) Menjadikan masyarakat menjadi subjek pelayanan bukan hanya semata objek, memberikan penekanan agar kepercayaan masyarakat harus dijaga agar masyarakat tidak kecewa dan menganggap masyarakat tidak peka
- 4) Mendukung program layanan super App yang dibuat Kementerian Agama RI dengan melakukan pemahaman dan melakukan pendampingan ke ASN

Saran

Bagi Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim hendaknya pimpinan bisa menjadi contoh atau teladan yang baik . Kepemimpinan merupakan landasan yang penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Pemimpin sebagai tolak ukur keberhasilan, jika kepemimpinan berkualitas, dan professional, maka ASN Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim akan berkualitas pula dan sebaliknya jika pemimpinnya kurang berkualitas maka kinerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kab. Muara Enim tidak akan berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: Cv. Syakir Media Press, 2021.
- Abubakar, A. (2018). Integritas Siswa di Papua Barat. EDUCANDUM, 4(1), 46-62.
- Barlian, Eri. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Padang: Sukabina Press
- Cartlidge, J. 2012. Crossing boundaries: Using fact and fiction in adult learning. The Journal of Artistic and Creative Education. 6 (1): 94-111.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Deden Makbuloh, Pendidikan Agama Islam arah baru perkembangan Ilmu dan Kepribadian di Perguruan Tinggi (Jakarta: Grafindo Persada, 2013)
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Agora, 5(1).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Sriyono, dan Farida Lestari. 2013. "Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa", Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Sutardji. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 58-73.
- Wiryanto. (2014). Pengantar ilmu komunikasi. Jakarta : PT Grasindo