

Analysis of the Implementation of the Work Ethic of the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra

Analisis Implementasi Etos Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Fauzan Fahmi Hasibuan ¹⁾; Sri Sudiarti ²⁾

^{1,2)} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹⁾ fauzan.fahmi0256@gmail.com; ²⁾ srisudiarti@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [11 April 2022]

Revised [13 April 2022]

Accepted [27 April 2022]

KEYWORDS

Analysis, Implementation of the Work Ethic, Regional Office

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



ABSTRAK

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Memastikan setiap organisasi selalu ingin maju dengan partisipasi anggotanya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, termasuk setiap organisasi memiliki etos kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang diamalkan dari etika bisnis adalah sebuah pandangan. Etos kerja seseorang atau karyawan merupakan sumber motivasi atas tindakannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis etos kerja Kanwil Kementerian Agama Sumatera Utara. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Secara keseluruhan, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa secara umum etos kerja Kanwil Kemenag Sumut memenuhi amanah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

ABSTRACT

Human resources as one of the factors that play an important role in the success or failure of the organization in achieving its goals. Ensure that every organization always wants to move forward with the participation of its members to improve the quality of its performance, including that every organization has a work ethic. A person's attitude towards work that is practiced from business ethics is a view. The work ethic of a person or employee is a source of motivation for his actions. The purpose of this research is to analyze the work ethic of the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra. The analytical method used is descriptive qualitative. Overall, the descriptive statistics analysis of the results shows that in general the work ethic of the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra fulfills the mandate of providing services to the community in accordance with the applicable regulations.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan ini tidak dapat dicapai tanpa peran aktif tenaga kerja, meskipun perangkat organisasi atau perusahaan sangat kompleks. Dengan demikian suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi yang dimiliki perusahaan tersebut tetapi juga pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Mewujudkan perusahaan membutuhkan pemimpin dan sumber daya potensial yang merupakan kontributor yang baik dan paling mampu melakukan tugas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Tentunya setiap organisasi selalu ingin maju dengan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, termasuk bahwa setiap organisasi memiliki etos kerja. Etos kerja adalah pandangan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang digelutinya (Ndraha, 1999). Etos kerja yang dimiliki seseorang atau karyawan akan menjadi sumber motivasi atas tindakannya. Sondang [2002] menjelaskan etika bisnis sebagai norma dan praktik yang mengikat dan ditetapkan secara eksplisit yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan normal yang harus dipelihara dan dipraktikkan oleh anggota organisasi dalam kehidupan karyawannya.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan diketahui bahwa dari segi disiplin kerja, masih ada pegawai yang keluar kantor tanpa penjelasan pada jam kerja dan terlihat santai sambil mengobrol dengan rekan kerjanya. selama jam kerja. Namun, ada juga karyawan yang bekerja dengan serius dan menyelesaikan pekerjaannya tanpa membuang waktu.

Rendahnya etos kerja pegawai di kantor wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara disebabkan oleh kurangnya kontribusi pegawai terhadap kemajuan organisasi, hal ini mencerminkan perilaku tidak amanah dalam bekerja. Karena etos kerja merupakan salah satu unsur etika bisnis, maka perilaku pegawai menunjukkan bahwa etos kerja pegawai rendah.

LANDASAN TEORI

Pengertian Etos Kerja

Anoraga [2009] berpendapat bahwa etika bisnis adalah cara pandang dan sikap suatu bangsa atau masyarakat terhadap pekerjaan. Jika individu dalam masyarakat memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang mulia bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Maharani & Efendi, [2019] etos kerja adalah dimana seorang karyawan dengan etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan sikap, karakter dan keyakinan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan melakukan dan bekerja dengan cara yang terbaik. Seseorang dengan etos kerja yang baik juga mengutamakan kinerja, bukan sekedar imbalan uang atau bisnis.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Panji Anoraga dalam buku Psikologi Kerja yang dikutip oleh Ahmad Bisri Mustofa [2015] bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut::

1. Agama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah. Budaya
2. Budaya. Kualitas etos kerja dipengaruhi oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
3. Kondisi Lingkungan dan Geografis. Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
4. Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
5. Struktur Ekonomi. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
6. Motivasi Intrinsik Individu. Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Indikator Etos Kerja

Salam dkk. [1995] mengemukakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja:

1. Kerja Keras. kerja keras, di tempat kerja, adalah sebutan kerja mabuk untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dia bisa memanfaatkan waktu dengan optimal, sehingga terkadang dia tidak tahu waktu, menemui kesulitan dari jauh.
2. Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
3. Jujur adalah kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan usahanya sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.
4. Tanggung jawab adalah memberikan asumsi bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan cermat dan tulus.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

1. Teknik Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dan diskusi secara langsung dengan beberapa pihak yang berkompeten dan berwenang dalam memberikan data yang dibutuhkan, seperti pihak bagian keuangan, bagian kepegawaian, dan bagian yang terkait.
2. Dokumentasi, Suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, dan bukan merupakan suatu perkiraan.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, yaitu dengan cara menentukan, mengumpulkan data, mengklarifikasikan, menginterpretasikan dan kemudian dianalisis, lalu diambil suatu kesimpulan dan selanjutnya memberikan saran.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis penelitian ini adalah:

1. Melakukan wawancara dengan pihak terkait yaitu untuk berdiskusi langsung mengenai sistem informasi akuntansi penggajian.
2. Mengumpulkan data dokumentasi yaitu dengan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan secara objektif.
3. Analisis, yaitu menjelaskan keadaan ditempat penelitian yang sebenarnya dengan data-data yang diperoleh selama penelitian berlangsung.
4. Menarik kesimpulan merupakan tahapan akhir yang dilakukan peneliti setelah mendapatkan hasil analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Penerapan Etos Kera Pegawai Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara**

Berikut adalah temuan-temuan yang didapat dari hasil penelitian:

Tabel 1. Temuan-temuan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kerja keras						
1	Saya tidak mengenal waktu saat bekerja	15	10	5	0	0
2	saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor	14	11	5	0	0
	Jumlah	29	21	10	0	0
Disiplin						
1	Saya mampu taat terhadap peraturan tertulis	15	5	0	0	0
2	Saya mampu taat terhadap peraturan tidak tertulis	12	16	2	0	0
3	Saya tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar peraturan	16	12	0	2	0
	Jumlah	43	78	2	2	0
Jujur						
10	Saya menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai aturan kantor	25	5	0	0	0
Tanggung jawab						
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi	16	10	4	0	0
12	Saya selalu menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah diberikan	15	15	0	0	0
	Jumlah	31	25	4	0	0

Kerja Keras

Dari hasil wawancara didapatkan hasil bahwa pegawai kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara memiliki sikap kerja keras yang baik, hal ini dilihat banyaknya jumlah responden yang tidak mengenal waktu saat bekerja dan tidak kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Dapat disimpulkan bahwa, disiplin para pegawai yang bagus, hal ini terlihat banyaknya pegawai yang taat terhadap peraturan kantor, baik tertulis maupun tidak tertulis, selain itu bagi karyawan yang melanggar peraturan tidak diberikan sanksi.

Jujur

Dapat disimpulkan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai aturan yang ada, dan melaksanakan tugasnya dengan jujur dan amanah

Tanggung Jawab

Dapat disimpulkan bahwa rasa tanggung jawab pegawai yang tinggi, terlihat dari ketekunan mereka dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Tabel 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden
1	Fasilitas/infrastruktur	15
2	Pelatihan dan pembinaan	6
3	Penilaian kinerja	9
4	Rapat perangkat desa	-
5	Amanah	-
6	Pelayanan	-
7	Teguran	-
8	Penghasilan	-
9	Usia	-
	Jumlah	30

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat tiga jawaban yang memiliki frekuensi terbanyak sebagai jawaban responden. Ketiga jawaban tersebut adalah Fasilitas/infrastruktur, Pelatihan dan Pembinaan, dan Penilaian Kinerja. Jawaban responden tersebut berdasarkan pertanyaan yang peneliti berikan yang memiliki hubungan sehingga membentuk faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja pada pegawai wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan Etos Kera Pegawai Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

Dari 4 indikator etos kerja yaitu: bertanggung jawab, kerja keras, disiplin dan jujur, sudah terimplementasikan secara optimal ditinjau dengan Theory Planned Behavior seperti sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku yang dipersepsikan. Perilaku tersebut muncul karena sikap yang positif dari para pegawai serta, keyakinan atau kepercayaan terhadap sesama. Hal ini dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Dari permasalahan diatas terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja pegawai wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara. Adapun faktor-faktor tersebut adalah fasilitas/infrastruktur yang merupakan faktor paling mendominasi untuk mempengaruhi penerapan etos kerja, dapat dilihat dari tabel sebelumnya dimana masalah tentang fasilitas/infrastruktur memiliki frekuensi paling banyak menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Faktor ini dikarenakan hampir seluruh kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan membutuhkan fasilitas fasilitas yang menunjang, seperti penambahan jumlah komputer untuk keperluan administrasi dan seharusnya dilakukan di infrastruktur.

Faktor yang kedua adalah pelatihan dan pembinaan pegawai yang diketahui dari frekuensi jawaban dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan kepada pegawai berada dibawah faktor fasilitas dan infrastruktur. Oleh karena itu perlu adanya pemerataan dan perluasan keterampilan, keahlian dan pendidikan untuk meningkatkan aktivitas dan produktivitas pegawai.

Dan faktor terakhir yang berpengaruh terhadap penerapan etos kerja pada pegawai wilayah Kementraian Agama Sumatera Utara adalah Penilaian Kinerja atau Prestasi, sesuai dengan frekuensi jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan kepada pegawai. Disamping pengadaan fasilitas/infrastruktur dan melakukan pelatihan dan pembinaan,

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1–11.
- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203–210.
- Edy Susanto, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
- Karauwan, R., & Mintardjo, V. P. K. L. C. (2015b). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1196–1207. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125/9711>
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13(2).
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. In Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..