

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Terhadap Pegawai Negeri Sipil Lingkup Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa

Fauziah¹⁾, Mesrawati Rifai²⁾, Rivai Makduani³⁾

^{1),2),3)}Institut Agama Islam DDI Polewali Mandar, Polewali, Indonesia

Corresponding author: fauziah@ddipolman.ac.id

Abstract:

The aim of this research is to describe the role of leadership in improving the Islamic work ethic of civil servants within the Ministry of Religion of Mamasa Regency. The type of research used in this research is field research, while the nature of the research is descriptive. This research uses data collection techniques with interviews and documentation. Interviews, the data sources that researchers used were primary data sources and secondary data sources, while the primary data sources were the Head of the Ministry of Religion, Mamasa Regency, the Administration Sub-Division, and Plt. Islamic Education Section, Head of the Islamic Community Guidance Section, and Hajj and Umrah Organizer. The results of research conducted by researchers, the leadership in the Ministry of Religion District. Mamasa as a whole has fulfilled the indicators and leadership functions which have an impact on the work ethic of employees, namely being more enthusiastic in carrying out the tasks and work assigned and influencing their responsibilities to the Ministry of Religion of the District. Mamasa so that he can work optimally and achieve the common goals set by the Ministry of Religion of the District. Mamasa.

Keywords: Leadership, Islamic Work Ethic

Abstrak:

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja Islam terhadap pegawai negeri sipil lingkup Kementerian Agama Kabupaten Mamasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah lapangan atau *field research*, sedangkan sifat penelitian bersifat deskriptif, Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Wawancara, sumber data yang peneliti gunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, adapun yang menjadi sumber data primer yakni kepada Kepala Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, Sub Bagian Tata Usaha, dan Plt. Seksi Pendidikan Islam, Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam dan Penyelenggara Haji dan Umrah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, kepemimpinan yang ada di Kementerian Agama Kab. Mamasa secara keseluruhan sudah cukup memenuhi dari indikator-indikator serta fungsi kepemimpinan berdampak pada etos kerja pegawai yaitu menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan yang diberikan serta berpengaruh pada tanggung jawab kepada Kementerian Agama Kab. Mamasa sehingga dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan bersama yang ditetapkan oleh Kementerian Agama Kab. Mamasa.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Etos Kerja Islam

PENDAHULUAN

Islam memaknai kepemimpinan dengan istilah khalifah yaitu wakil, akan tetapi mengalami perkembangan sehingga pergeseran makna terjadi dengan adanya kata amir atau penguasa. Sehingga pemaknaan kedua istilah tersebut dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal. Namun, jika merujuk pada QS al Baqarah/2:30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Tindakan pemimpin sangat memberikan pengaruh yang bisa mengakibatkan pengertian tersendiri dan memiliki dampak terhadap kondisi psikologis bawahannya, sehingga bawahan yang melihat, mengamati dan meniru tindakan pimpinannya. Namun sebaliknya jika tindakan pemimpin yang dihadirkan atau dinampakkan oleh pimpinan sebagai suatu tindakan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan sangat memengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang baik.¹

Mempersatukan cara pandang atau tanggapan antar pegawai dan pimpinan harus dapat dilakukan oleh seorang pemimpin agar tujuan dari Kementerian Agama dapat tercapaiseperti diantaranya dengan membentuk mental bekerja dengan baik, memiliki dedikasi yang tinggi dan loyal terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai, serta pemimpin memberikan etos kerja, arahan, bimbingan dan koordinasi yang baik dalam bekerja.

Etos kerja islam dalam penerapannya digambarkan pada pegawai dari sikapnya dalam menyelesaikan tugasnya sebagai tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Pemimpin berperan penting dalam suatu instansi, dimana pemimpin harus dapat menumbuhkan semangat etos kerja Islam dan hal itu dapat tercermin dalam hasil kerja pegawai nantinya.

Berawal dari hal di atas, Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual menjadi solusi atas krisis kepemimpinan yang sering ditemukan pada saat ini. Kepemimpinan spiritual membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan memimpin dengan hati berdasarkan etika religius yang secara ontologis bersumber dari Allah melalui ayat-ayatNya, secara epistemologi digali oleh manusia beriman dan secara aksiologis sejalan dengan ide moral (Islam) atau *makarim al-shari'a*.

Fenomena ini tentu saja memicu fokus permasalahan terkait peran kepemimpinan dalam Kementerian Agama Kabupaten Mamasa yang seharusnya pemberian semangat kerja yaitu dengan menjadi pelatih atau konseler dalam suatu unit kementerian melihat kondisi di lapangan yaitu ketidak rutinan dalam pemberian semangat kerja yang dilakukan oleh Kepala Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, masih adanya Pegawai yang terlambat hadir untuk mengikuti rapat atau apel bersama yang dilakukan setiap pagi hari sebelum jam kerja dimulai, dan sedikit mengabaikan hal-hal yang bersifat kecil seperti kedisiplinan waktu jam kerja seperti pulang lebih awal, dan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja hanya untuk

¹ Sudirman Sudirman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Timur," *Tamwil* 5, no. 1 (2020): h.17, <https://doi.org/10.31958/jtm.v5i1.2277>.

sekedar ngobrol dengan pegawai lainnya, kedisiplinan pegawai dalam berpakaian sesuai ketentuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, penelitian ini berlokasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang sumber datanya diperoleh langsung dari sumber asalnya yaitu dari Kepala Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, Sub Bagian Tata Usaha, Plt. Seksi Pendidikan Islam, Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, dan Penyelenggara Haji dan Umrah sedangkan sumber data sekunder adalah bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap atau penunjang dari sumber data primer.² Adapun yang menjadi landasan data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku, jurnal, artikel, sumber-sumber tertulis lainnya. Dan data yang berkaitan dengan dokumen Kementerian Agama Kabupaten Mamasa.

Teknik pengumpulan data yaitu observasi langsung ke kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, dan memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensinestasiannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang paling penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.³ Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis data kualitatif, dengan tahapan sebagai berikut: reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan⁴ sedangkan Uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, dan Triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara yang dilakukan dengan Kepala Kantor Kementetian Agama Kabupaten Mamasa, menghasilkan bahwa agar mampu mengetahui tanggung jawab dan seluruh kinerja pegawai dapat dilihat dari perilaku kinerja pegawai yang berdasarkan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa. Meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama serta kepemimpinan. Analisis dari hasil penelitian ini adalah, adanya rencana pimpinan agar meningkatkan kinerja pegawai di lingkup Kantor Kementerian Agama Kabuapten Mamasa dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari strategi yang dilakukan oleh kepala kantor kementerian Agama Kab. Mamasa dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja atau prestasi kerja (*job performance*) dapat didefenisikan sebagai pernyataan kompetensi berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu serta kreatifitas.⁵

Orientasi Pelayanan

Kita dapat menilai baik dan buruknya pegawai dalam memberikan pelayanan dengan melihat bagaimana pegawai tersebut memberikan pelayanan, menjalin hubungan kerja dengan pimpinan, teman sejawat atau koleganya dan pada saat memberikan pelayanan

² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2016), h.40

³ Wibi Hardani, Devri Barnadi, and Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset: Untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?* (Jakarta: Erlangga, 2009), h.18

⁴ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h.56.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009).h.35

kepada masyarakat yang hadir dengan berbagai kebutuhannya.⁶ Terutama semenjak Apalagi Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa dapat menjalankan Sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) seluruh pegawai harus cepat tanggap dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang datang, selain itu pekerjaan yang mereka kerjakan juga harus selesai tepat pada waktunya.

Observasi dilakukan di ruangan PTSP, dimana dapat dilihat para pegawai sibuk bekerja memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan berbagai kebutuhannya. Masyarakat yang hadir disambut dengan baik dan antusias oleh pegawai yang bertugas, seperti pada bagian layanan Haji dan Umrah yang sedang ramai-ramainya pada saat itu.

Orientasi pelayanan yang diberikan pegawai secara keseluruhan dapat dikatakan baik, dilihat dari cara pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa dalam melakukan hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan instansi lain, serta dilihat dari antusias masing-masing pegawai untuk dapat melayani masyarakat yang datang dengan berbagai keperluan dengan sebaik mungkin.

Integritas

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak H. Anwar., S.Ag selaku Kasi Bimas Islam, integritas pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa dalam bekerja sangatlah tinggi. Dilihat dari karakter serta kepribadian masing-masing pegawai pada saat sedang bekerja. Beliau mengatakan:

*“Salah satu sifat yang menunjukkan integritas dalam bekerja adalah etos kerja yang tinggi, contohnya saja diseksi Bimas Islam mempunyai tanggung jawab untuk melayani masyarakat terkait masalah perkawinan, kemasjidan dan sebagainya. Beban kerjanya sering tidak terlihat, tapi pada kenyataannya kita semua bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.”*⁷

Selain dengan Kasi Bimas Islam peneliti juga bertanya kepada bapak Usama Majid, S.Ag selaku Plt. Seksi Pendidikan Islam terkait dengan integritas pegawai disana, beliau mengatakan:

*“kalau berbicara mengenai integritas pegawai dalam bekerja, saya rasa semua pegawai disini memiliki integritas yang cukup tinggi, dilihat dari cara mereka bekerja untuk melayani masyarakat yang datang dengan berbagai keperluan. Contohnya saja di seksi Pendidikan Islam, volume beban kerja di seksi ini sangatlah banyak dibandingkan seksi-seksi lainnya, seperti saat ini kami semua sedang mengurus berkas usulan pencairan tunjangan fungsional guru Madrasah se Kab. Mamasa, mengurus pencairan dana BOS/BOM, LPJ dana BOS/BOM, izin operasional RA, legalisir dan pengantian Ijazah dan lain sebagainya”.*⁸

Hasil observasi diruang seksi Pendidikan Madrasah, terlihat para pegawai sedang sibuk membereskan tumpukan berkas-berkas usulan tunjangan fungsional guru Madrasah sekabupaten Mamasa yang jumlahnya tidak sedikit. Seluruh berkas diurutkan sesuai dengan nomornya agar mudah ditemukan kembali jika satu saat nanti diperlukan.

⁶ Muh Kadarisman, “Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok,” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 16, no. 1 (2019): 17-32, <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>.

⁷ H. Anwar, S.Ag (45 Tahun), Ka. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, wawancara, Mamasa, 27 Juli 2023

⁸ Hasil observasi di ruang Seksi Pendidikan Islam pada hari Jum’at tanggal 14 Mei 2023 pukul 09.00 WIB

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwasanya pegawai Kantor Kementerian Agama mempunyai integritas yang cukup tinggi dalam bekerja, dibuktikan dengan kejujuran serta etos kerja yang tinggi dari para pegawai saat melakukan pekerjaan.

Integritas pegawai dapat dilihat dari etos kerja yang tinggi dari masing-masing individu pada saat sedang bekerja. Dilihat dari cara mereka untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Contohnya saja seksi pendidikan Madrasah yang sedang membereskan berkas usulan tunjangan fungsional guru Madrasah sekabupaten Mamasa yang jumlahnya tidak sedikit. Selain itu seksi Bimas Islam yang mengurus masalah perkawinan dan kemasjidan serta seksi penyelenggara Haji dan Umroh yang sedang sibuk-sibuknya mengurus pemberangkatan jama'ah Haji sekabupaten Mamasa tahun ini.

Komitmen

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan- iklan lowongan pekerjaan, namun meskipun hal ini sudah sangat umum, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh seperti komitmen kerja yang disepakati mash saja dilanggar.⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kantor, pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa mempunyai komitmen kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari totalitas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Beliau mengatakan:

*"komitmen pegawai dapat dilihat dari cara mereka melakukan suatu pekerjaan. Contohnya saja saya mengutus Kasi Bimas Islam untuk memonitoring pegawai KUA di kecamatan-kecamatan. Tugas beliau dikantor sendiri juga banyak, tapi melakukan monitoring ke KUA juga menjadi salah satu tanggungjawabnya ."*¹⁰

Pernyataan bapak kepala, tentunya juga didukung dengan jawaban Bapak H. Anwar., S.Ag selaku Kasi Bimas Islam yang peneliti wawancarai sebelumnya:

*"iya memang benar pak, tidak jarang saya juga harus terjun langsung ke KUA kecamatan untuk meninjau secara langsung kegiatan disana, bahkan sampai ke pelosok daerah semata-mata demi totalitas sebuah pekerjaan."*¹¹

Hal tersebut tentunya diperkuat dengan dokumentasi yang peneliti dapatkan, terlihat Kasi Bimas memberikan arahan serta masukan kepada petugas KUA sebagai upaya perbaikan atas kendala-kendala yang sedang mereka hadapi saat itu.

Berdasarkan hasil wawancara dan bukti dokumentasi yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa dalam bekerja dapat dikatakan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari komitmen mereka untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin.

⁹ Barlian et al., "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus," *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-11, 2022*, 95-101.

¹⁰ H. Ramli, S.Ag., M.Pd (46 Tahun), Ka. Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, wawancara, Mamasa, 27 Juli 2023

¹¹ H.Anwar, S.Ag (45 Tahun), Ka. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, wawancara, Mamasa, 27 Juli 2023

Komitmen pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari totalitas mereka untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, katakanlah kasi Bimas Islam untuk melihat dan meninjau secara langsung kegiatan KUA di kecamatan-kecamatan beliau harus ikut terjun langsung didalamnya. Tidak jarang beliau juga harus masuk ke pelosok daerah sebagai bentuk totalitas pekerjaan semata. Selain itu komitmen pegawai dalam bekerja juga sangat terlihat disana seperti halnya seksi Pendidikan Madrasah dalam menyelesaikan berkas usulan tunjangan fungsional guru Madrasah sekabupaten Mamasa yang jumlahnya tidak sedikit pada saat itu.

Kedisiplinan

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.¹² Poin-poin tersebut dalam penelitian ini akan dijadikan indikator penelitian. Penjelasan dari ketiga poin tersebut yaitu:

1. Selalu datang dan pulang tepat waktu, dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat waktu maka dapat mengindikasikan dengan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, menjadi salah satu indikator kedisiplinan. Dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.¹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kantor, secara keseluruhan kedisiplinan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa dapat dikatakan cukup baik. Dilihat dari sikap dan perilaku mereka untuk senantiasa mentaati aturan yang telah berlaku dan disepakati bersama.

Sedangkan hasil observasi yang peneliti lakukan, masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Terlihat pegawai yang sering keluar masuk kantor sedangkan kondisi saat itu belum menunjukkan waktu istirahat. Selain itu peneliti juga melihat beberapa pegawai yang sedang tiduran didalam masjid pada saat jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwasanya kedisiplinan pegawai belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan, karena masih ditemukannya beberapa pegawai yang kurang disiplin pada saat jam kerja. Perlunya pengawasan secara terus menerus dari kepala kantor serta masing-masing kepala seksi terkait dengan kedisiplinan pegawai disana.

Secara keseluruhan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dapat dikatakan cukup, karena masih ditemukannya sebagian pegawai yang kurang disiplin pada saat jam kerja. Seperti halnya masih ditemukan beberapa pegawai yang sering keluar masuk kantor dan beberapa pegawai kedapatan tidur didalam mushola pada saat jam kerja. Namun, tidaklah semua pegawai demikian masih banyak pegawai yang lainnya disiplin dalam bekerja serta senantiasa untuk selalu mentaati aturan-aturan Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa yang telah ditetapkan.

Kerjasama

Kerjasama tim (*Team Working*) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan perusahaan

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi AKsara, 2016), h.273.

¹³ Kris Monica Silitonga and Syifa Pramudita Faddila, "Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Padapt Harum Maju Mapan Karawang," *Jurnal Economina* 2, no. 7 (2023): 1584-94.

dengan hasil yang lebih baik.¹⁴ Dalam kerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota tim untuk melakukan tujuan yang sama sehingga kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan. Ada beberapa faktor yang mendasari di bentuknya sebuah tim dalam organisasi yaitu rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan. Saling kontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang di berikan instansi. Anggota tim dapat saling membantu. Kerjasama tim dapat dapat membina kekompakan dalam suatu instansi. Indikator. Kerjasama tim : 1) Tanggung jawab 2) Saling Berkontribusi 3) Kepercayaan 4) Kekompakan.¹⁵

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Hj Sumarnih, S.Ag selaku kasi penyelenggara Haji dan Umroh, kerjasama antara pegawai satu dengan yang lainnya secara keseluruhan dapat dikatakan baik. Dilihat dari cara mereka untuk menjalin hubungan yang erat dengan sesama pegawai. Beliau mengungkapkan:

*"memasuki musim Haji tahun ini, Ada sekitar 105 jama'ah Haji asal Mamasa yang akan kita berangkatkan. sehingga perlu adanya kerja sama dari seluruh pegawai untuk turut membantu kegiatan tersebut. Biasanya ikut membantu mengatur rombongan Haji pada saat keberangkatan ke Asrama."*¹⁶

Hasil observasi dilapangan, terlihat kerjasama yang baik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya ketika menemui kesulitan dalam bekerja. Tidak semua pegawai disana mahir dalam menggunakan IT, sehingga perlunya bantuan dari pegawai lain untuk dapat mengatasi kesulitan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan, bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa memiliki kerjasama yang cukup baik dalam menjalin hubungan kerja dengan pegawai yang lainnya.

Kerjasama pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa dapat dilihat dari cara pegawai membantu pegawai lainnya ketika sedang membutuhkan bantuan meskipun secara tupoksi tugas tersebut bukan menjadi tanggung jawabnya, contohnya saja pemberangkatan Haji merupakan tugas dan tanggung jawab penyelenggara Haji dan Umroh, dikarenakan jumlah SDM diseksi tersebut terbatas, secara tidak langsung tugas tersebut menjadi tanggung jawab seluruh pegawai yang ada disana. Sehingga kerjasama sangat dibutuhkan demi mewujudkan tujuan Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kantor mengenai kemampuan pegawai untuk dapat memimpin dan mempengaruhi pegawai lainnya dalam bekerja, yang dinilai kali ini adalah kepala seksi (kasi). Menurut beliau masing-masing kasi telah mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin di masing-masing seksi. Hal tersebut dapat dilihat dari cara mereka untuk dapat mengarahkan dan mendorong para bawahannya untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

¹⁴ Jaenab Jaenab, I Dewa Nyoman Usadha, and Rahmatia Rahmatia, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 4, no. 1 (2023): 103–8, <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2897>.

¹⁵ Jauharun Niam and Tantri Yanuar Rahmat Syah, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan," *Opsi* 12, no. 2 (2019): 89, <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>.

¹⁶ Hj. Sumarnih, S.Ag (50 Tahun), Kasi Penyelenggara Haji dan Umrah, *wawancara*, Mamasa, 27 Juli 2023

Berdasarkan wawancara dengan bapak Usama Majid, S.Ag., M.M salah satu pegawai disana, beliau mengatakan:

“seksi Pendidikan Madrasah kebetulan saat ini sedang mengalami kekosongan kasi, jadi untuk sementara dirangkap oleh bapak Fahrurrozi kasi Bimas Islam, setiap harinya beliau selalu mengupayakan untuk dapat bertemu dengan pegawai disini memberikan dorongan semangat untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi”.

Hasil observasi diruang Bimas Islam terlihat Bapak H. Anwar., S.Ag sedang memberikan arahan kepada pegawai terkait dengan pekerjaan mereka, memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi untuk kemudian dipecahkan secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Kantor Kementerian Kab. Mamasa, secara keseluruhan kinerja pegawai telah mampu mencapai kriteria minimal kinerja pegawai sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa. Berdasarkan hasil observasi di lapangan masih terlihat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, sehingga penilaian yang diberikan kepala kantor kepada pegawai belum sesuai dengan kondisi yang ada disana. Selain itu bukti dokumen rekapitulasi hasil penilaian kinerja pegawai juga tidak dapat diperlihatkan kepada peneliti dengan alasan dokumen tersebut sifatnya rahasia internal antara atasan (penilai) dengan pegawai yang dinilai saja.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus di bina, di arahkan serta di tingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil.

Maka dari itu, di perlukan strategi-strategi khusus dalam meningkatkan kinerja pegawai, agar lebih maju di lembaga yang dia pimpin khususnya di lembaga Kementerian Agama Kab. Mamasa. Di sisi lain juga sangat membutuhkan peran Kepala Kementerian Agama selaku pemimpin dan pembina, mengayomi, memotivasi dalam organisasi, sehingga dengan begitu pegawai akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan tugasnya dengan begitu tujuan dari organisasi akan tercapai secara efektif, efisien dan kedisiplinan.

Selain itu, tugas pemimpin dalam memberikan etos kerja akan terimplementasi dari kinerja pegawai, pemberian daya gerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dari seluruh stakeholder yang ada untuk mencapai tujuan tertentu lembaga keuangan. Semangat kerja dapat timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang, semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang merupakan sifat positif yang dimiliki yang dapat mendorong kinerja dengan baik dan akan mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan baik. Semangat kerja dari luar diri ditumbuhkan dari semangat kerja yang berkenaan dengan lingkungan kerja, baik dari materi maupun non-materi, semangat kerja seseorang dapat meingkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pada diri orang lain untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya. Semangat kerja sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja disuatu lembaga keuangan guna meningkatkan semangat kerja.

Sehingga peran kepemimpinan sangatlah penting dalam Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa, penerapan etos kerja islam dalam Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa sudah diimplementasikan sebelum kegiatan dimulai, pada saat apel pagi yang sudah terjadwal pada saat pagi pukul 07:40 WIB dan pada saat sore hari setelah jam kerja selesai, awal apel pagi ini dimulai dengan dilakukan evaluasi terhadap seluruh kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa guna mengetahui apa saja yang menjadi hambatan kerja dan apa saja yang harus dilakukan karyawan guna keberhasilan kinerjanya di setiap bidang masing-masing.

Setelah evaluasi dilakukan, maka kegiatan selanjutnya yakni do'a bersama. Hal ini merupakan etos kerja islam yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena dengan melakukan do'a bersama di pagi hari menandakan bahwa bekerja merupakan semata-mata untuk mencari kekayaan dunia saja, melainkan juga mengejar rahmat Allah SWT. Apel sore diisi dengan penyampaian pada satu hari kerja yang telah dilakukan seluruh pegawai.

Namun kegiatan rapat ini tidaklah konsisten terhadap jadwal yang telah ditentukan sesuai peraturan yang dibuat, seperti pada saat pagi hari masih banyak pegawai yang masih tidak tepat waktu pada waktu saat apel pagi, ada beberapa pegawai yang masih mengobrol atau sekedar santai di depan Kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa sembari mengulur waktu saat apel pagi. Bahkan ada karyawan yang terkadang tidak mengikuti kegiatan apel pada pagi hari dan pada saat apel selesai kurang lebih pukul 08:40 WIB seharusnya pegawai sudah bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya masing masing, akan tetapi pada pagi hari ada beberapa pegawai yang masih mau memulai sarapan pagi hari dikantor terlepas dari alasan kebutuhan biologis atau apapun itu hal ini merupakan ketidak disiplin pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin.

Kepala Kemenag Mamasa sedikit mengabaikan kesalahan-kesalahan sederhana yang dilakukan oleh pegawainya seperti pada saat jam kerja dibagian beberapa pegawai tidak memakai pakaian yang telah ditentukan seperti memakai sandal ketika jam bekerja dan terlalu santai dalam hal pelayanan walaupun dalam pelayanan tidak cukup banyak atau tidak padat, akan tetapi kecepatan pelayanan sangat berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat. Padahal sudah jelas peraturan yang sudah dibuat terdapat "TUMBUHKAN BUDAYA MALU " yang terpasang dipintu masuk ruang kerja kantor Kementerian Agama Kab. Mamasa dalam bentuk x-banner ada 11 budaya malu yang harus tertanam pada prinsip bekerja karyawan yakni salah satunya tentang "malu berpakaian tidak rapi" ini menjadi perhatian cukup serius yang seharusnya diperhatikan oleh direktur jangan sampai kesalahankesalahan seperti ini dianggap sederhana dan dibiarkan begitu saja.

Selain itu Kepala Kementerian Agama Kab. Mamasa juga memberikan reward terhadap pencapaian kinerja yang baik terhadap pegawai, seperti pemberian reward berupa Piagam atau hadiah berupa barang yang diberikan kepada pegawai setelah di ukur kinerjanya selama satu tahun dan pemberian reward dilakukan pada Hari Amal Bakti (HAB) Kementerian Agama atau pada senin untuk upacara pagi.

Selain reward ada juga sanksi (punishment) yang diberikan kepada pegawai, sanksi diberikan secara bertahap seperti ketika pegawai tidak masuk bekerja dalam rentang waktu 7 hari dalam 1 bulan masa kerja dan 12 hari dalam kurung waktu 6 bulan, maka pegawai tersebut diberikan peringatan secara bertahap, yaitu adanya surat peringatan 1 ditangani oleh Kepala Seksi masing-masing bidang, surat peringatan 2 ditangani oleh Kepala Tata Usaha Kementerian Agama Kabupaten, surat peringatan 3 diteruskan ke Kepala Bagian Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Etos kerja islam dalam bekerja sangat diperlukan, karena faktor salah satu kunci sukses untuk memperlancar kerja adalah dengan memiliki etos kerja yang baik. Dengan demikian Kepala Kementerian Agama berusaha mendorong pegawainya agar dapat secara terus menerus meningkatkan etos kerja islam pegawai. Dengan cara dimulai dari diri sendiri

untuk memberikan contoh yang baik bagi seluruh pegawai. Karna cerminan dari etos kerja islam yakni salah satunya tingkat kedisiplinan yang dilakukan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kementerian Agama Mamasa, peneliti melihat peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan etos kerja islam cukuplah baik, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara kepada Kepala Kementerian Agama Kab Mamasa bahwasannya Kepala Kementerian Agama Kab. Mamasa sudah memenuhi secara keseluruhan indikator-indikator guna meningkatkan etos kerja Islam. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap maupun cara yang diterapkan sebagai pimpinan di Kepala Kementerian Agama Kab Mamasa. Peran yang sangat penting dalam peningkatan kedisiplinan dengan selalu memberikan contoh yang baik, salah satu indikator penting dalam seseorang pemimpin yakni meningkatkan etos kerja, karna ketika dorongan etos kerja sudah tertanam menjadi prinsip bagi pegawai maka akan tercermin dari sikap kedisiplinan pada pegawai, pengarahan yang diberikan menjadi lebih bersemangat dengan tugas sesuai dengan kewajiban pegawai masing-masing dan pekerjaan yang diberikan serta berpengaruh pada tanggung jawab dan loyalitas terhadap Kementerian Agama Kab. Mamasa yang menjadi tempat bekerjanya sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya guna mencapai tujuan pribadi pegawai ataupun tujuan bersama Kementerian Agama Kab. Mamasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Barlian, Nur'aeni, Hazairin Habe, and M. Rafieq Adi Pradana. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-11, 2022*, 95–101. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/1879%0Ahttps://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/viewFile/1879/1341>.
- Hardani, Wibi, Devri Barnadi, and Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset : Untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?* Jakarta: Erlangga, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi AKsara, 2016.
- Jaenab, Jaenab, I Dewa Nyoman Usadha, and Rahmatia Rahmatia. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 4, no. 1 (2023): 103–8. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2897>.
- Kadarisman, Muh. "Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 16, no. 1 (2019): 17–32. <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009.
- Niam, Jauharun, and Tantri Yanuar Rahmat Syah. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan." *Opsi* 12, no. 2 (2019): 89. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>.
- Silitonga, Kris Monica, and Syifa Pramudita Faddila. "PERAN KEDISIPLINAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADAPT HARUM MAJU MAPAN KARAWANG." *Jurnal Economina* 2, no. 7 (2023): 1584–94.
- Sudirman, Sudirman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Timur." *Tamwil* 5, no. 1 (2020): 17. <https://doi.org/10.31958/jtm.v5i1.2277>.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2016.