

DAMPAK ETIKA KERJA ISLAM PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN HULU SUNGGAI UTARA DI KALIMANTAN SELATAN)

Noor Purnama Sari

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia (Noor Purnama Sari)

Email: noorsari@mhs.unesa.ac.id

Lucky Rachmawati

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia (Lucky Rachmawati)

Email: lucky1983rachma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dampak etika kerja islam pada kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara di Kalimantan Selatan. Metode penelitiannya menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan variabel x, yaitu etika kerja islam dan variabel y, yaitu kinerja pegawai kementerian agama. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pada kantor Kementerian Agama sistem etika kerja islam sebelumnya sudah diterapkan di kantor. Namun, masih ada beberapa nilai etika kerja islam yang kurang dan harus ditingkatkan lagi. Sehingga hal itu berdampak pada kinerja pegawai yang menjadi kurang maksimal. Etika kerja islam ini sendiri sangat penting untuk diterapkan kantor Kementerian Agama agar kinerja pegawai dapat lebih baik, berkembang, dan maju sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Kata Kunci : Pegawai Kementerian Agama, kinerja pegawai, etika kerja, nilai etika kerja islam.

ABSTRACT

This research is a qualitative study that aims to find out how the impact of islamic work ethics on the performance of ministry of religion office employees Hulu Sungai Utara districts in south borneo. The research method uses descriptive qualitative research type with variable x, namely islamic work ethics and variable y, namely the performance of ministry of religion employees. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The results of the study stated that the office of the Ministry of Religion had implemented an islamic work ethic system. However, there are still some values of islamic work ethics that are lacking and must be improved. So that it has an impact on employee performance is less than the maximum. The islamic work ethic itself is very important to be implemented by the Ministry of Religion so that employee performance can be better, developed, and advanced in accordance with the targets to be achieved..

Keywords: Ministry Of Religion Official, Employee Performance, Work Ethics, The Value Of Islamic Work Ethics.

PENDAHULUAN

Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan menjadi wilayah penelitian dimana mayoritas penduduk di Kabupaten ini beragama Islam dan merupakan masyarakat yang agamis. Kantor ini juga memiliki pengukuran pencapaian sasaran kinerja yang memiliki 4 sasaran strategis dimana capaian-capaian tersebut merupakan pelayanan terhadap masyarakat, dengan hal ini diharapkan Kantor Kementerian Agama dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas. Pengukuran tingkat capaian kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya.

Dari keempat capaian sasaran strategis pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu pengukuran Kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk penelitian ini. Adapun beberapa capaian sasaran strategis yang belum memenuhi target maksimal dalam capaian sasaran strategis kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Sasaran Strategis Kementerian Agama Hulu Sungai Utara

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi
Terwujudnya kehidupan harmoni intern dan antar umat beragama sebagai pilar kerukunan nasional serta terwujudnya penyelenggaraan birokrasi yang efektif, efisien dan akuntabel serta tersedianya aparatur pelayanan keagamaan yang profesional	Persentase bantuan pemberdayaan dan operasional FKUB	65%
	Monitoring Administrasi Kepegawaian	0%
	Penyelenggaraan Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran	55%

Terwujudnya Pelayanan Pendidikan yang merata, bermutu, dan berdaya saing, serta mampu memperkuat jati diri bangsa	Persentase Pendidikan Life Skill Course Pontren yang bermutu	60%
---	--	-----

Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara

Capaian sasaran strategis yang diharapkan dari kantor Kementerian Agama minimal dapat mencapai 70% bahkan jika bisa harus lebih dari itu, namun kenyataannya masih ada beberapa sasaran yang berada dibawah dari 70%. Karena masih ada beberapa komponen yang belum memenuhi target maksimal pada capaian sasaran strategis yang diharapkan, hal inilah yang menjadi acuan bagi penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai etika kerja islam yang ada pada Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Etika Kerja Islam sendiri merupakan kinerja yang bersumber pada syariah islam dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah yang menjadi alat yang digunakan untuk menilai dan mengukur baik tidaknya suatu tindakan yang dilakukan, maka perlu diketahui indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai menurut Stephen P. Robbins, (2006 : 260) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Kemudian dalam konsep etika kerja islam terdapat beberapa nilai-nilai yang menjadi acuan penelitian pada kementerian agama dengan melihat praktik dan implementasinya pada kinerja pegawai. Beberapa nilai-nilai etika kerja islam tersebut menurut Tasmara (2004) yaitu mengatur waktu, moralitas yang bersih (ikhlas), disiplin, kreatif, dan bertanggungjawab.

Penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengetahui apakah etika kerja Islam teraplikasikan oleh pegawai yang bekerja di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara guna mengetahui bagaimana cara bekerja yang harus dilakukan pegawai kantor agar dapat tercipta nilai-nilai dan norma-norma sesuai ketentuan yang berlaku. Sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kualitas kinerja pegawai kantor. Terutama pada bidang disiplin kerja yang merupakan hal penting yang harus diteliti. Karena, keberhasilan organisasi ditentukan dari kedisiplinan para pegawainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk meneliti dan menganalisa, memberikan penjelasan serta pemahaman mengenai dampak etika kerja islam pada pegawai. Lokasinya berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara di Kota Amuntai, Kalimantan Selatan. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara) dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan reduksi data, display data dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang sebelumnya di lakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara, di temukan beberapa perbedaan dengan hipotesis yang dimiliki. Perbedaan tersebut terdapat pada capaian sasaran strategis kinerja pegawai. Hal ini diungkapkan langsung oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara Bapak Drs. H. Yusran, MM. Dalam pernyataan tersebut kepala kantor Kementerian Agama Menjelaskan bahwa capaian kinerja pegawai minimal rata-rata mencapai 50% dengan nilai maksimal dapat mencapai 100% sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan dan progres capaian ini merupakan dukungan dari berbagai pihak, baik pihak intern maupun eksternal guna mewujudkan dan mendukung pemerintah dalam rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2015 sampai dengan 2019. Disini hasil rata-rata capaian sasaran strategisnya mencapai 51,98% dan sudah termasuk target yang di capai untuk tahun 2019, meskipun masih belum maksimal dan rencananya akan ditingkatkan pada tahun berikutnya pada 2020 mendatang. Meskipun nilai rata-ratanya sudah sesuai dengan target yang diharapkan kantor Kementerian Agama, namun masih ada beberapa indikator yang realisasinya di bawah dari target. Beberapa indikator tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Laporan Capaian Sasaran Strategis Kementerian Agama Hulu Sungai Utara

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi
Sasaran strategis satu (1)	Pembinaan kerukunan hidup umat beragama	0%
	Pembinaan administrasi kepegawaian	0%
	Monitoring administrasi kepegawaian	25%
	Pembinaan administrasi dan keuangan	40%
	Belanja pemeliharaan gedung, bangunan, peralatan dan mesin	20%

Sasaran strategi tiga (3)	Peningkatan akses mutu dan relevansi madrasah	48%
	Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan agama islam	40%
	Peningkatan akses, mutu, relevansi dan daya saing pendidikan keagamaan islam	49,5%
	Peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan madrasah	30%
Sasaran strategis empat (4)	Pembinaan jama'ah calon haji	30%

Sumber: Data Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara Terbaru

Dari tabel tersebut masih banyak indikator kinerja yang nilai realisasinya jauh dari target bahkan lebih banyak dari perkiraan hipotesis sebelumnya. Salah satunya adalah sistem monitoring yang pada hipotesis sebelumnya masih jauh dari sasaran target, memang sebelumnya sistem monitoring belum dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dan baru dilaksanakan pada tahun 2019, oleh karena itu nilai monitoring mengalami sedikit peningkatan menjadi 25% dilihat dari hasil evaluasi kinerja pegawai pada sasaran kinerja terbaru pada tahun 2019. Meskipun nilai rata-rata sasaran strategisnya sudah memenuhi harapan bagi Kementerian Agama menurut Kepala Kantor, namun indikator kinerjanya masih banyak yang jauh dari target bahkan lebih banyak dari hipotesis sebelumnya. Terutama pada sasaran strategis 1,3 dan 4.

Kepala Kantor menjelaskan bahwa semua itu disebabkan karena adanya anggaran yang masih dalam blokir dan adanya anggaran yang dalam proses revisi akun seperti belanja operasional dan belanja pemeliharaan gedung dan bangunan. Selain itu permasalahan lain yang di hadapi Kantor Kementerian Agama ada pada bagian SDM, dibuktikan pada saat dilakukannya observasi terlihat adanya kepala seksi dan penyelenggara yang masih kosong karena belum ada SDM yang sesuai harapan Kementerian Agama, dan masih ada bagian yang kosong pada struktur

organisasinya di bidang penanggungjawab atau pengelola Penyelenggara Syariah yang mengurus masalah zakat, waqaf dan infaq. Selanjutnya untuk dapat mengetahui bagaimana penerapan dan dampak etika kerja islam pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dilihat dari lima nilai etika kerja islam menurut Tasmara (2004) yaitu: Mengatur waktu, Moralitas yang bersih (ikhlas), Disiplin, Kreatif dan Bertanggungjawab.

1. Mengatur waktu

Seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara rata-rata sangat menghargai waktu dalam bekerja dibuktikan dengan tidak adanya pegawai yang menunda-nunda dalam pekerjaan yang dikerjakannya seperti yang di sampaikan oleh Bapak Yusran Kepala Kantor Kementerian Agama bahwa bukan dari pegawainya yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu melainkan karena ada beberapa persyaratan yang masih kurang, misal proposalnya yang tidak dicantumkan dan itu memperlambat proses pengerjaan. Jika semua persyaratan yang dibutuhkan lengkap maka pekerjaannya akan cepat selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan. Menanggapi hal tersebut, Bapak Bunyamin berharap untuk tugas yang dilaksanakan bisa di tulis dalam jurnal harian lalu diketik dalam rencana kinerja bulanan yang akan ditandatangani pimpinan setiap bulannya guna memeriksa pekerjaan pegawai yang telah dilaksanakan. pernyataan tersebut dapat dikaitkan dengan poin yang ada pada indikator kinerja pegawai menurut Stephen P. Robbins, (2006 : 260) yang juga menjelaskan tentang ketepatan waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2. Moralitas yang bersih (ikhlas)

Moralitas menunjukkan sikap jujur, menghindari perbuatan sia-sia seperti melakukan riba, penipuan, mempermainkan takaran atau timbangan, berjudi, praktek suap-menyuap dan sebagainya. dalam berusaha dan bertawakal setelah berusaha Hafidhuddin (2003 : 29). Dalam hal ini pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak hanya fokus untuk mengharapkan imbalan semata tetapi juga mampu bekerjasama dan membantu orang lain yang membutuhkan pertolongan. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Bapak Ismail Fahmi selaku pegawai dari Seksi Bimbingan Masyarakat Islam bahwa jika ada pegawai yang tidak mampu dalam mengerjakan pekerjaannya ia bisa meminta bantuan kepada pegawai lain seperti laptop, printer, stempel dan alat lainnya yang dapat membantu pekerjaannya. Seluruh pegawai yang bekerja di kantor Kementerian Agama dengan senang hati dan tulus ikhlas membantu pegawai lainnya yang merasa kesulitan dengan pekerjaannya layaknya keluarga.

3. Disiplin

Disiplin kerja dalam nilai etika kerja islam Tasmara (2004) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Tanpa memiliki sikap kedisiplinan maka tidak dapat dibayangkan bagaimana produktivitas bisa tercapai. Disiplin tidak hanya diartikan sebagai ketaatan kepada orang tua atau atasan saja tetapi juga mematuhi kebiasaan baik

hukum dan sistem perusahaan Ardhana (2007). Adapun salah satu indikator untuk mengukur kinerja menurut Stephen P. Robbins, (2006 : 260) yaitu kehadiran yang merupakan suatu jenis pekerjaan yang menuntut karyawan datang dan mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

Untuk masalah kedisiplinan pegawai, Bapak Nasrullah mengatakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat terutama setelah jam istirahat hal ini dikarenakan sarana-prasarana kantor Kementerian Agama yang belum lengkap seperti tidak tersedianya kantin yang menyebabkan banyak pegawai kantor pulang kerumah untuk istirahat, sholat dan makan (ishoma) pada waktu istirahat. Hal itulah yang menjadi faktor utama keterlambatan pegawai bahkan ada yang sampai menghilang begitu saja tanpa kabar setelah jam istirahat. Kemudian untuk mengantisipasi pelanggaran tata tertib kantor Kementerian Agama bapak Nasrullah menjelaskan sanksi yang di berikan pada pegawai, karena di kantor Kementerian Agama menggunakan sistem absen finger print jadi setiap pegawai yang terlambat akan terlihat di papan pengumuman yang telah disediakan dan keterlambatan itu akan diakumulasikan jika totalnya mencapai 5 sampai 12 hari di hitung dari pegawai yang terlambat, ijin, sakit dan absen yang tidak ada kabarnya. Pertama, akan di panggil ke ruangan untuk di beri pengertian atau penjelasan berupa nasihat, juga di berikan teguran bersifat lisan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Jika masih saja mengulangi perbuatan yang sama baru di berikan teguran bersifat tertulis, pengurangan tunjangan, sampai penurunan pangkat, di pindah tugaskan atau di mutasi.

4. Kreatifitas

Menurut Madjadikara (2005) kreatifitas merupakan suatu kemampuan untuk menemukan terobosan baru dalam menghadapi situasi atau masalah tertentu. Dalam hal ini kemampuan pegawai dalam bekerja masih kurang seperti yang pernah disampaikan oleh Kepala Kantor bahwa pegawai di kantor tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sehingga tidak semuanya mampu dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan. Meski latar belakang pendidikan pegawai berbeda-beda tapi rata-rata strateginya berjalan dengan baik karena kalau ada pegawai yang tidak mengerti dengan tugasnya akan diarahkan dan dituntut bertanya kepada pegawai yang memahami tugas tersebut. Dan sebagai seorang pegawai harus banyak-banyak belajar karena tidak ada yang langsung bisa. Sistem pekerjaan pegawai disini juga berpindah-pindah tidak menetap seperti pegawai yang bertugas di haji bisa di pindah ke bagian madrasah dan lain-lain, bekerja sesuai dengan tugas masing-masing, tidak bisa mengambil alih pekerjaan orang lain kecuali minta bantuan atau di pindah tugaskan ke unit lain sesuai dengan perintah pimpinan.

5. Bertanggungjawab

Terakhir bertanggungjawab yaitu sikap siap menerima kewajiban atau tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai Wuryano (2007). Menurut ibu Ratna selaku pegawai di bagian seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, meski

pekerjaan di bagian tersebut selalu ada tidak hentinya, tapi pegawai lainnya tetap bisa menyelesaikannya tepat waktu sesuai tanggung jawab mereka masing-masing. Selain itu, sistem pekerjaan yang ada di bagian haji bersifat kejar tayang, bila pekerjaan tersebut belum dapat di selesaikan saat berada dikantor maka pegawai dapat membawa pekerjaan itu kerumah untuk dikerjakan kembali agar pengumpulannya tepat dengan deadline yang telah ditentukan.

Kedisiplinan menjadi permasalahan utama bagi kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. Khususnya dalam keterlambatan, masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai tata tertib yang sudah diterapkan kantor Kementerian Agama. Keterlambatan yang sering terjadi adalah pada saat jam istirahat, hal ini terjadi karena sarana prasarana kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara masih belum lengkap. Kantor tidak menyediakan kantin atau tempat makan bagi pegawai untuk beristirahat dan melakukan ishoma. Sehingga kebanyakan pegawai akan pulang kerumah saat jam istirahat dan oleh karena itu beberapa diantara pegawai tersebut lupa untuk kembali ke kantor Kementerian Agama karena sibuk dengan pekerjaan rumah masing-masing. Selain prasarana kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara yang kurang, ada beberapa fasilitas di beberapa unit kerja yang belum terpenuhi. Sehingga menyebabkan kinerja pegawai yang belum optimal. Fasilitas tersebut ialah meja kursi yang belum memadai bahkan di ruangan unit kerja Pondok Pesantren meja kursinya belum diganti hingga hampir 30 tahun. Pengadaan laptop yang kurang juga terjadi pada unit kerja Bimbingan Masyarakat Islam, di ruangan tersebut hanya ada satu laptop yang di sediakan kantor Kementerian Agama dan sisanya adalah laptop pribadi milik pegawai. Jaringan wifi juga menjadi salah satu fasilitas yang belum terpenuhi karena hanya di beberapa unit kerja saja yang memiliki jaringan internet yang lancar dan itu menjadi keluhan yang sering diajukan pegawai yang tidak mendapat akses internet lancar setiap seminggu sekali pada rapat hasil evaluasi kerja selama satu minggu terakhir. Pada hasil capaian sasaran strategis kinerja pegawai kantor Kementerian Agama memiliki nilai rata-rata sebesar 51,98%. Untuk hal ini, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara Bapak Yusran sudah merasa cukup puas dengan hasil yang didapatkan, dan mengharapkan dengan adanya program kegiatan baru seperti PTSP yang dilaksanakan tahun 2019 ini dan beberapa program kegiatan baru lainnya yang rencananya akan dilaksanakan pada tahun 2020 mendatang, diharapkan dapat meningkatkan hasil capaian sasaran strategis kinerja pegawai hingga mencapai 70% atau bahkan sampai 100%.

Kemudian kantor Kementerian Agama ini untuk SDM nya masih kurang, dan itu menjadi salah satu alasan kurangnya kreatifitas pegawai dalam bekerja, karena rata-rata pegawai yang di terima pada kantor Kementerian Agama tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sama atau sesuai dengan bidang pekerjaannya dan jenis pekerjaannya pun tidak menetap bisa dipindahkan ke unit kerja lain yang lebih membutuhkan. Selain itu, pekerjaan yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara lebih fokus kepada pelayanan terhadap masyarakat yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Oleh karena itu, kreatifitas pegawai

tidak terlalu di butuhkan dalam pekerjaannya. Sumber Daya Manusia yang kurang ini terlihat pada beberapa unit kerja yang mengalami kekosongan. Hal tersebut dikarenakan sebagian pegawai yang sudah pensiun dan sebagiannya lagi dibutuhkan untuk mengajar di sekolah-sekolah. Selama ini pegawai yang diterima bekerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan PNS dengan kisaran umur dari 30-50 tahun dan masa pensiun rata-rata pada kisaran umur 56-58 tahun. Kantor Kementerian Agama ini masih belum memiliki sistem rekrutmen pegawai yang sesuai sehingga hal inilah yang menyebabkan kantor Kementerian Agama kesulitan untuk mencari pegawai baru dan hanya memanfaatkan pegawai yang ada untuk mengisi kekosongan pada unit kerja lainnya.

Oleh karena itu, Bapak Kepala Kantor mengungkapkan harapannya untuk Kementerian Agama kedepannya, untuk bisa melengkapi fasilitas sarana prasarana yang dibutuhkan. Sehingga, tidak ada pegawai yang terlambat lagi dan penyediaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja masing-masing. Mewujudkan pelayanan yang bagus dengan adanya sistem PTSP yang memiliki mutu SIMPATI (Siap Melayani Penuh Akrab dengan Tulus Ikhlas) artinya saling memahami, melayani tamu dengan tulus ikhlas layaknya keluarga. Itulah kenang-kenangan terakhir yang di berikan oleh Bapak Yusran selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara agar dapat dilaksanakan dengan baik, karena masa jabatan beliau akan segera berakhir pada tanggal satu mei mendatang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara di Kalimantan Selatan, dapat disimpulkan bahwa kantor tersebut telah menerapkan nilai etika kerja islam pada pegawainya yang dapat dilihat dari capaian kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara pada semester 1 tahun 2019 rata-rata sebesar 51,98%. Progres capaian tersebut merupakan dukungan dari berbagai pihak, baik dari para pejabat maupun para pegawai Kantor Kementerian Agama. Namun masih ada beberapa kendala sehingga tidak semua nilai etika kerja islam dapat mencapai hasil yang maksimal, kendala yang paling menghambat dalam pencapaian target maksimal tersebut ialah terdapat pada nilai kedisiplinan pegawai yang menjadi sumber permasalahan utama. Walaupun telah diberlakukan absen finger print pada kantor Kementerian Agama tetapi masih ada sebagian pegawai yang belum optimal dan hal tersebut juga dikarenakan sarana prasarana kantor yang belum lengkap. Selain itu, Kreatifitas pegawai juga sangat kurang karena fokus pekerjaan pegawai di kantor Kementerian Agama hanya meliputi pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Hulu Sungai Utara dan juga karena kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) seperti Kepala seksi penyelenggara yang masih kosong di beberapa unit kerja pada kantor Kementerian Agama. Hal itu terjadi akibat dari tidak adanya penyediaan sistem rekrutmen SDM yang sesuai dengan kebutuhan unit kerja masing-masing pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka penulis dapat diberikan saran sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan

bagi kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara bisa meningkatkan target nilai capaian sasaran strategis kinerja pegawai agar dapat mencapai nilai maksimal sebesar 100% sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai dalam pelayanan yang bersifat publik dan dapat memuaskan masyarakat di Kabupaten Hulu Sungai Utara. (2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan etika kerja islam pada kinerja pegawai, dan penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel lain atau indikator yang berbeda dengan didukung oleh teori-teori atau didasarkan pada riset pendahuluan.

1. REFERENSI

- Ardhana, K. 2007. *Komunika Majalah Ilmiah Komunikasi Dalam Pembangunan*. Lipi. Jakarta.
- Hafidhuddin, Didin. 2003. *Islam Aplikatif*. Gema Insani. Jakarta.
- Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara: <http://kemenag-hsu.blogspot.com/>. Diakses tanggal 20 September 2018.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2002 Pasal 82.
- Madjadikara, A. S. 2005. *Bagaimana Biro Iklan Memproduksi Iklan*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012.
- Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2015 tentang *Kementerian Agama* Pasal 1 dan 2.
- Stephen P, Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT.Index .Jakarta.
- Tasmara, T. 2004. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press .Jakarta.
- Wuryano. 2007. *The 21 Principle to Build and Develop Fighting Sprit*. PT. ELEX MEDIA KOMPUTINDO. Jakarta.