

Etos kerja dalam budaya organisasi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi di Seksi Pendidikan Agama Islam

Sasmita Endang Setyowati

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: 200106110074@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

etos kerja; budaya organisasi

Keywords:

work ethic; organizational culture

ABSTRAK

Salah satu Kunci keberhasilan dalam organisasi adalah terwujudnya tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi sesuai dengan perencanaan strategis organisasi. Kinerja yang baik akan terlihat pada hasil yang berkualitas. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan etos kerja yang baik yang bisa meningkatkan kualitas pelayanan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah walaupun pada seksi ini memiliki pekerja yang jumlahnya sedikit tapi tetap dapat melaksanakan pelayanan dengan baik

dan maksimal. Etos kerja pada bagian Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi adalah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sepenuh hati serta menjauhi perilaku yang sifatnya tercela. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja di PAIS antara lain adalah adanya budaya organisasi. Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS) dilandasi oleh lima nilai budaya di kementerian agama, yaitu (1) Integritas, (2) Profesionalisme, (3) Inovasi, (4) Tanggung Jawab, (5) Teladan.

ABSTRACT

One of the keys to success in an organization is the realization of the goals, objectives, vision and mission of the organization in accordance with the organization's strategic planning. Good performance will be seen in quality results. A good organizational culture will produce a good work ethic that can improve service quality. The method used in this research is descriptive qualitative method. The results of this study are that even though this section has a small number of workers, they can still carry out services properly and optimally. The work ethic in the Islamic Religious Education section of the Ministry of Religion of Banyuwangi Regency is to do work with full responsibility and wholeheartedly and avoid behavior that is disgraceful. The factors that influence the work ethic in PAIS include the existence of an organizational culture. The Islamic Religious Education Section (PAIS) is based on five cultural values in the ministry of religion, namely (1) Integrity, (2) Professionalism, (3) Innovation, (4) Responsibility, (5) Exemplary.

Pendahuluan

Kinerja merupakan sebuah program kegiatan atau suatu kebijakan tentang sebuah pencapaian yang didalamnya bertujuan mewujudkan tujuan, sasaran visi dan misi organisasi yang tertera dalam perencanaan strategis organisasi (Moeheriono, 2012). Rendahnya system kinerja yang sedang berlangsung akan berpengaruh pada hasil



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

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

pekerjaan yang dikerjakan hal tersebut akan membuat pekerjaan akan semakin lama terselesaikan. Adanya kinerja menjadi sebuah hal yang penting bagi organisasi, kinerja menjadi sebuah penilaian dari kegiatan serta kerjasama para anggota yang ada dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sudah menjadi tanggung jawab setiap anggota organisasi untuk memperhatikan setiap kinerja yang dilakukan, hal tersebut juga berpengaruh pada baik buruknya kinerja anggota juga bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi serta etos kerja yang berlaku di organisasi tersebut.

Disetiap organisasi adanya budaya organisasi biasanya sangat berkaitan dengan adanya nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dijadikan pedoman bersama oleh setiap komponen organisasi. Dari hal hal tersebutlah bisa menjadi dasar untuk menilai tentang perkembangan ataupun kemajuan suatu organisasi, hal tersebut bukan hanya adanya dukungan dan dorongan pemimpin tapi juga pengaruh pada budaya organisasi yang bisa memunculkan etos kerja terlebih pada kinerja staf atau karyawan di Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi pada Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS)

Budaya organisasi dinilai menjadi faktor utama yang menentukan terhadap kesuksesan sebuah kinerja organisasi. Mengapa demikian, karena ketika pola budaya organisasi yang ada dapat berjalan baik maka akan berpengaruh juga pada kinerja anggota organisasi / karyawan (Gulton, 2014). Menurut Schein budaya organisasi adalah sebuah pola pikir yang mendasar yang diciptakan, dan dikembangkan oleh suatu golongan atau kelompok yang bertujuan menyelesaikan masalah serta untuk beradaptasi pada eksternal dan internal, dan hal ini perlu diterapkan kepada seluruh anggota organisasi sebagai bentuk dalam memberikan pandangan, cara berpikir terhadap masalah yang dihadapinya (Soetopo, 2010).

Budaya organisasi dibuat sedemikian rupa bertujuan untuk dapat memberikan rasa kesatuan dan keterikatan pada siapapun yang melaksanakannya. Budaya organisasi yang mendukung kerja sama, inovasi dan komitmen terhadap tujuan bersama dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik. Selain itu, budaya organisasi yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan memberikan penghargaan atas pencapaian dapat menstimulasi pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Budaya organisasi memiliki beberapa nilai yang terkandung salah satunya adalah etos kerja. Sesuai apa yang telah dikatakannya oleh Edy Sutrisno bahwasanya etos kerja merupakan sebuah nilai dan norma yang sifatnya terikat dan ditetapkan secara eksplisit dan dijadikan praktik praktik yang dapat diterima dan diakui oleh anggota organisasi sebagai sebuah kebiasaan yang lumrah dilakukan (Sutrisno, 2013). Dan didalam etos kerja ada peran penting yang telah dirumuskan didalamnya, yaitu ada delapan aspek Etos Kerja menurut Sinamo yaitu, kerja adalah bentuk rahmat, kerja adalah sebuah amanah, kerja merupakan panggilan, kerja adalah bentuk aktualisasi diri, kerja adalah bentuk ibadah, kerja merupakan seni, kerja adalah suatu kehormatan, kerja adalah bentuk pelayanan (Sinamo, 2005).

Hal yang menjadi fokus peneliti dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana etos kerja yang ada dan diterapkan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi terlebih di dalam seksi PAIS. Hal ini menjadi sebuah penilaian tentang

bagaimana pelayanan terhadap masyarakat khususnya Pengawas dan Guru Pendidikan Agama Islam dapat berjalan secara baik dan maksimal dalam kinerja pegawainya. Hal itu menjadikan keinginan peneliti dalam mengetahui bagaimana etos kerja dalam budaya organisasi yang ada di Kemenag Banyuwangi pada Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS).

Dengan adanya sumber daya pegawai yang berkualitas dan baik tentunya menjadi sebuah nilai plus untuk organisasi dalam memberikan pelayanan serta mewujudkan tujuan organisasi, dan hal tersebut diharapkan bisa menciptakan budaya organisasi yang baik dan memunculkan etos kerja yang baik bagi para pegawai. Dari penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui etos kerja dalam budaya organisasi di Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi pada Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS).

Metodologi

Pengertian dari metodologi penelitian sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Sugiyono bahwa definisinya adalah suatu cara yang bersifat ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Adanya metode penelitian, peneliti memiliki tujuan untuk mengumpulkan data dan melihat dengan detail tentang aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga diperoleh data yang bisa membantu proses penyusunan penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dimana metode tersebut digunakan dalam penganalisisan data karena dinilai pendekatan ini bisa menemukan dan memahami masalah yang diteliti secara menyeluruh dan mendetail. Adapun teknik yang digunakan dalam menentukan informan adalah purposive sampling yang mana yang dijadikan informan adalah mereka yang memahami dan terlibat pada seksi tersebut dan juga memahami pada permasalahan yang ada dalam penelitian. Informan ini diambil yang sesuai yaitu pegawai atau staf Seksi PAIS.

Proses penganalisisan data dimulai dengan kegiatan wawancara bersama para informan, kemudian peneliti akan memberikan penjelasan serta menarasikan hasil wawancara yang sesuai pada saat wawancara dan kemudian peneliti akan membuat reduksi data yang dilakukan dengan cara abstraksi yaitu mengambil hasil data yang sesuai dengan objek penelitian.

Pembahasan

Etos Kerja

Etos yang diambil dari Bahasa Yunani (ethos) yang berarti sikap, keperibadian, watak, karakter, serta kepercayaan terhadap sesuatu. Etos terbentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta system nilai yang diyakininya. Etos kerja merupakan ciri khas serta keyakinan suatu kelompok yang ditunjukkan dengan nilai semangat kerja yang tinggi. Menurut Sinamo etos kerja berarti suatu perilaku kerja yang bersifat positif yang dibentuk dari kesadaran yang tinggi, adanya keyakinan yang fundamental serta dibarengi komitmen yang bersifat totalitas pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005). Setiap anggota akan dilibatkan oleh organisasi dalam setiap kegiatannya dengan tujuan untuk meningkatkan mutu kerja.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap. Dimana didalamnya terkandung berbagai arti sebagai sebuah nilai yang bersifat evaluatif yang dimiliki oleh setiap individu atau golongan dalam memberi penilaian pada sebuah pekerjaan. Beberapa Hal-hal penting yang berkaitan dengan etos kerja yakni : (1) Orientasi ke masadepan, yaitu tentang sebuah perencanaan yang baik kedepannya, baik dari waktu ataupun keadaan yang bisa lebih baik daripada hari lalu (2) Menghargai waktu dengan menerapkan disiplin kerja supaya lebih efektif dan efisien dalam bekerja (3) Tanggung jawab, yakni bahwasanya sebuah pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh sungguh dan penuh ketekunan (4) Hemat dan sederhana, dalam penggunaan dana supaya lebih bermanfaat dan tidak boros (5) Kompetisi yang sehat, berlomba lomba dalam menambah kreativitas dan tidak mudah putus asa.

Etos kerja itu merupakan suatu hal yang letaknya berada di belakang derajat dan kualitas kerja seperti kerja keras, disiplin waktu, jujur, serta tekun dan ulet dan berorientasi pada perubahan, prestasi serta kreatif. Sudah menjadi kewajiban setiap karyawan untuk harus bersikap dan bertindak laku serta menjaga norma kesopanan ketika berada di dalam atau diluar kantor. Menurut Anogara Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya yaitu (1) Agama, pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Pola pikir cara bertindak sangat berpengaruh terhadap apa yang dianutnya. (2) Budaya. Memiliki sikap mental yang kuat, disiplin serta semangat dalam bekerja juga bagian dari budaya kerja.. (3) Kondisi Sosial politik, juga berpengaruh pada etos kerja. (4) Kondisi Lingkungan atau Geografis. Juga berpengaruh pada manusia yang ada didalamnya (5) Pendidikan. Kapasitas sumber daya akan berpengaruh pada etos kerja (6) Struktur ekonomi, berpengaruh pada hasil insentif yang didapatkan (7) Motivasi Intrinsik Individu. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi maka akan dibarengi juga dengan etos kerja yang tinggi. Dengan demikian Etos kerja diyakini menjadi sebuah pandangan yang bernilai yang diyakini (Anoraga, 2011).

Budaya Organisasi

Budaya dan lingkungan sangat berpengaruh pada kehidupan manusia, contoh saja, seseorang yang tinggal dilingkungan dengan latar belakang agama yang baik maka didalamnya akan dididik nilai nilai yang baik, keyakinan, tingkah laku yang diharapkan sesuai dengan agama yang telah diajarkan. Hal tersebut akan berpengaruh pada acara berpikir seseorang atau golongan yang tinggal dilingkungan tersebut.

Adapun penjelasan tentang definisi budaya, Pertama bahwa budaya merupakan sebuah pandangan, bagaimana kita bisa melihat budaya tersebut bukan hanya dengan mata telanjang, tetapi bagaimana kita bisa memahami apa yang dialami oleh para anggota organisasi atau lebih tepatnya tentang bagaimana cara berpikir mereka dalam menanggapi serta menyelesaikan dan mengambil keputusan ataupun yang lainnya. Kedua, Budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berhubungan dengan bagaimana penilaian pada masing masing individu dalam mengartikan apa arti budaya yang ada didalamnya Seperti nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan. Dan ketiga aspek penerimaan (penganutan) walaupun didalam organisasi berasal dari banyak latar belakang tetapi mereka tetap memiliki satu tujuan yang sama. Di sebuah organisasi ,budaya organisasi bertumpu pada sebuah sistem yang bermakna sama yang dijadikan

pedoaman oleh anggotanya yang hal tersebut menjadi ciri pembeda dari organisasi yang lainnya.

Budaya organisasi merupakan cikal bakal terbentuknya sebuah lingkungan kerja. Dalam indikator keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan membuat pegawai atau karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Tingkat kenyamanan tertentu akan berdampak pada produktivitas dan peningkatan kinerja karyawan sehingga jika dipetakan secara menyeluruh, maka dapat dikaitkan hubungan-hubungan antar unsur tersebut. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga akan berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan yang berbanding lurus dengan tingkat keberhasilan organisasi. Menurut Schein budaya organisasi merupakan pola pikir yang mendasar yang dikembangkan oleh suatu golongan dimana ketika mereka sedang belajar untuk menyelesaikan masalah, serta ketika sedang beradaptasi dengan lingkungan (Schein, 1985). Selain itu ahli Kreitner dan Kinicki menemukan Budaya organisasi adalah suatu wujud penilaian yang dimiliki serta diterima secara implisit oleh suatu kelompok tentang bagaimana perasaan, pikiran serta rekasi terhadap apa yang ada dilingkungannya (Kreitner & Kinicki, 2005).

Dari paparan diatas, disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai, norma, aturan, falsafah, norma dan kepercayaan serta keyakinan yang diyakini oleh organisasi yang didalamnya tercermin perilaku serta pola pikir anggotanya. Berikut karakteristik dari budaya organisasi menurut Robbins yang terbagi menjadi tujuh karakteristik utama, diantaranya : (1) Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu bagaimana para karyawan didorong untuk terus berinovatif dan berani mengambil risiko. (2) Perhatian ke rincian, yakni ketelitian dan kerincian karyawan terhadap suatu hal (3) Orientasi hasil, yaitu bagaimana manajemen yang berpusat pada hasil yang ingin dicapai (4) Orientasi orang, yaitu tentang pengambilan keputusan dalam mempertimbangkan hasil pada organisasi (5) Orientasi tim, yaitu tentang keputusan yang diambil bersama bukan secara individu (6) Keagresifan, yaitu tentang keagresifan organisasi dalam kinerjanya (7) Kemantapan, yaitu bagaimana organisasi bisa menekan dan mempertahankan perkembangan dan kemajuan

Etos Kerja dalam Budaya Organisasi di Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi pada Seksi Pendidikan Agama Islam

Etos kerja pegawai yang ada di wilayah Kantor Kemenag Kabupaten Banyuwangi pada Seksi Pendidikan Agama Islam tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beban kerja serta beban pekerjaan dan tugas yang dikerjakan oleh 2 (dua) pegawai dan bersama Kasi, akan tetapi alhamdulillah semuanya bisa terselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan. Hal ini merupakan salah satu divisi yang ada di kemenag yang memiliki karywan atau pegawai yang jumlahnya sedikit meskipun pada seksi ini jumlah pegawai terbilang sedikit yaitu hanya 2 dan 1 kasi, namun dalam melaksanakan tugas dapat terlaksana secara baik dan maksimal.

Dalam proses perencanaan pada etos kerja pegawai Pendidikan Agama Islam (PAIS) menghendaki bahwa mereka akan melakukan pekerjaan secara maksimal, serta mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja yang mampu memberikan

kontribusi pada organisasi. Disisi lain, adanya etos kerja pada seksi ini dapat dilihat dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja, pekerjaan yang dikerjakan dengan sepenuh hati, tidak melakukan perilaku tercela, seperti tidak masuk kerja, telat masuk kantor dan berusaha menjaga kinerja dengan tidak melakukan perbuatan yang dapat menghilangkan kepercayaan masyarakat terlebih guru agama islam dan pengawas agama Islam.

Faktor yang menjadi pengaruh etos kerja di PAIS diantaranya adalah adanya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan merupakan suatu nilai, aturan, falsafah, norma dan kepercayaan serta keyakinan yang diyakini oleh organisasi yang didalamnya tercermin perilaku serta pola pikir anggotanya. Dan budaya organisasi ini bukan hanya dapat dilihat dengan mata telanjang, tetapi bagaimana kita bisa memahami apa yang dialami oleh para anggota organisasi atau lebih tepatnya tentang bagaimana cara berpikir mereka dalam menanggapi serta menyelesaikan dan mengambil keputusan ataupun yang lainnya.

Budaya organisasi juga menjadi salah satu alat untuk mendukung pengoptimalan sumber daya manusia pada setiap organisasi atau perusahaan sehingga dapat menghasilkan sumber daya yang berdaya guna baik bagi diri sendiri dan terlebih bagi perusahaan atau organisasi itu sendiri. Dengan adanya budaya organisasi maka dapat diciptakan lingkungan kerja yang koheren. Dampaknya akan semakin mempererat hubungan para anggota dengan keterikatan terhadap perusahaan atau organisasi tersebut karena sudah terbentuk kecenderungan untuk mencapai tujuan yang sama. Jika ditinjau dari dampak implementasi suatu budaya organisasi maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu unsur inti yang membentuk identitas dan kinerja suatu perusahaan atau organisasi.

Dalam menerapkan budaya organisasi yang ada para staf yang ada pada Seksi PAIS menerapkan diantaranya seperti membagi pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing dengan tujuan pekerjaan dapat terselesaikan dengan mudah dan selesai secara maksimal. Dan salah satu tugas lainnya yang dijalankan pada seksi ini ialah mengelola Sistem Informasi EMIS, Aplikasi SIAGA PENDIS, Pengelolaan anggaran (DIPA), Penyaluran TPG, pengajuan data guru sertifikasi serta Pengelolaan Peningkatan Mutu Guru. Di ruangan sendiri hanya terdapat dua orang maka tiap pegawai memegang lebih dari satu tugas, misalnya saja Ibu Ratma Salah satu pegawai di Seksi PAIS yang menjadi Operator Kabupaten sekaligus mengendalikan EMIS, Aplikasi Siaga dan Manajemen peningkatan mutu guru. Dan satunya Bapak Suyono mengelola adminitrasi serta verifikasi bagian absensi serta pengajuan data baru yang ada di Siaga Pendis. Hal ini sudah termasuk salah satu ciri pegawai yang memiliki etos kerja dalam budaya organisasi dimana harus berani mengambil resiko, serta agresif dan orientasi terhadap satu tim yang ada pada seksi tersebut.

Etos kerja yang tinggi berpengaruh pada proses penyelesaian pekerjaan san tersebut juga berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat terlebih guru agama dan pengawas agama islam di wilayah Kabupaten Banyuwangi. Oleh karenanya adanya kontribusi dan serta komitmen tinggi dari staff yang ada pada seksi ini sangat berpengaruh. Adapun beberapa layanan yang telah diberikan dalam upaya peningkatan mutu guru seperti pengadaan pelatihan dan pembinaan, sosialisasi

serta monitoring rutin pada KKG disetiap tingkat pendidikan, dan rapat bersama pada MGMP.

Kesesuaian dengan tujuan yang telah direncanakan merupakan keberhasilan dalam pekerjaan, selain itu banyak factor pendukung lain yang mengantarkan pada keberhasilan pekerjaan seperti pembagian tupoksi tiap staaf yang jelas, pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan sepenuh hati, mengutamakan kualitas pelayanan, terus memperbaiki komunikasi serta menjalin kerjasama antar internal dan eksternal organisasi, selain itu hal ini juga didorong dengan adanya kerjasama yang terjalin baik antara pimpinan dan staffnya sehingga ketika ada kendala atau permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan serta terarah dengan baik karena adanya bimbingan dan arahan dari pimpinan, sehingga hal tersebut dapat sesuai dengan budaya organisasi yang ada dan akan tercipta etos kerja yang baik.

Baik buruknya budaya organisasi yang tercipta dapat dilihat dari sejauh mana nilai nilai organisasi yang banyak mendominasi dan nilai tersebut dijadikan pedoman bagi seluruh anggota organisasi yang ada. Pada Seksi PAIS ini dalam meningkatkan kualitas pelayanan berfokus pada lima nilai budaya kerja sesuai dengan apa yang telah dicanangkan oleh kementerian agama yaitu 1) integritas 2) profesionalitas 3) inovasi 4) tanggung jawab 5) keteladanan.

Salah satu penerapan nilai lima budaya kerja yang dikemukakan oleh Robbins yang menjadi karakteristik budaya organisasi adalah Inovasi. Sudah menjadi kewajiban setiap pegawai yang profesional untuk bisa dan terus berusaha dalam berinovasi tentunya untuk mewujudkan etos kerja yang kuat, berkualitas tinggi, dan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk organisasinya. Penerapan etos kerja yang ada di Seksi Pendidikan Agama Islam ini diharapkan dapat mewujudkan suatu hubungan dan kerjasama antar pegawai guru agama islam, pengawas yang nantinya dapat dimulai dengan kegiatan sosialisasi serta pembinaan pada guru dan kedepannya bisa saling berkolaborasi antar pihak pihak yang terkait.

Pekerjaan yang dilakukan dengan etos kerja sebagai budaya organisasi di Seksi Pendidikan Agama Islam tentunya tidak bisa lepas dari namanya kendala dan rintangan didalamnya. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah sitem yang eroro dan jaringan yang tiba tiba terputus, hal ini sudah sering dilaporkan ke pihak kantor wilayah ataupun pusat, tentunya hal tersebut juga berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak bisa mengakses EMIS, meskipun begitu para pegawai juga harus diimbangi dengan sikap agresif dimana harus bisa menghadapi bagaimana menyelesaikan masalah tersebut agar tetap sesuai dengan tujuan organisasi.

Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai di seksi PAIS yang memiliki etos kerja tinggi sangat berdampak positif dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Dan adapun Beberapa manfaat etos kerja dalam mempengaruhi kualitas layanan di Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi ialah (1) Membuka jaringan dan komunikasi yang sifatnya global, adanya keterbukaan, sifat kekeluargaan dan kebersamaan yang tercipta, (2) membawa perubahan kearah yang lebih baik (3) memberikan serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman (4) tanggungan tugas dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

Berikut argument dari salah satu informan, “ *tentang budaya organisasi dan etos kerja, saya sendiri sangat menghargai waktu dalam bekerja, semaksimal mungkin saya mengupayakan kualitas pelayanan untuk guru PAI dan para pengawas, selain itu komunikasi dan kerjasama yang baik juga akan menciptakan budaya kerja serta etos kerja yang baik pula* ” informan 1.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya penerapan Etos kerja dalam budaya organisasi yang ada di Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi pada proses di Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS) sudah cukup baik terlihat dengan beban pekerjaan serta tugas yang hanya dikerjakan oleh 2 (dua) pegawai dan Kasi ternyata bisa terselesaikan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan. Dan hal tersebut ditandai dengan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, disiplin. Bukan hanya itu saja para pegawai juga sudah menerapkan nilai budaya kerja pada peningkatan kualitas layanan yang sesuai 5 nilai budaya yang telah dicanangkan kementerian agama yakni, Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung jawab, dan Keteladanan.

Sedikit pegawai tidak mempengaruhi Pekerjaan yang ada hal ini tetap dapat berlangsung sesuai dengan tujuan dan tidak berpengaruh pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat dikarenakan ada beberapa faktor pendukung lainnya, yaitu adanya pembagian tupoksi yang jelas pada setiap pegawai, pekerjaan yang dilakukan dengan sepenuh hati dan penuh tanggung jawab, kedisiplinan dalam bekerja serta terus belajar dalam memperbaiki komunikasi dan kerjasama. Budaya organisasi yang baik dan positif menjadi factor yang mempengaruhi etos kerja di lingkungan seksi PAIS tersebut. Sehingga keberhasilan organisasi dapat terlihat dan ditandai dengan adanya peningkatan produktivitas pegawainya yang juga merupakan hasil dari implementasi budaya organisasi yang menggabungkan hubungan antara pengetahuan, usaha dan kesadaran akan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Adanya penerapan etos kerja di seksi PAIS memberikan dampak yang positif dan keuntungan bagi organisasi, diantaranya (1) Membuka jaringn dan komunikasi yang sifatnya global, adanya keterbukaan, sifat kekeluargaan dan kebersamaan yang tercipta, (2) membawa perubahan kea rah yang lebih baik (3) memberikan serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman (4) tanggungan tuas dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

Rekomendasi dari peneliti adalah peningkatan terhadap nilai nilai budaya kerja yang belum dilaksanakan secara maksimal serta peningkatan kapasitas teknologi supaya memperkecil terjadi sistem eror dan kualitas jaringan serta dibarengi dengan perbaikan pada system pengelolaan EMIS dan membuatkan jaringan khusus yang bisa membantu mempermudah kinerja pegawai dalam mengakses aplikasi EMIS dan Siaga Pendis.

Daftar Pustaka

- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariwibowo, Onedy. (2020). *Peran Budaya Organisasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dewi, Iga Manuati. (2002). *Mengapa dan untuk Apa Bekerja?*. Bali: Universitas Udayana.
- Diana, Ilfi Nur, dkk. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 545-553.
- Ekowati, Vivin Maharani, dkk. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1). 155-159.
- Fitriah. (2016). *Budaya Organisasi*. Banjarmasin: Institut Agama Islam Negeri Antasari.
- Gultom, Dedek Kurniawan., (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2).
- Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Jansen Sinamo. (2005). *Manajemen Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Institut Darma Mahardika
- Kirana, Adiswara Muhammad. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja pada Departemen Warehouse PT. Mulia Boga Raya*. Bekasi: Pelita Bangsa.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Putri, Elok Mahmud, dkk. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, Vol. 7, 132-138
- Sari, Eliana. (2009). *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Jayabaya Universitas Press.
- Siswanto, dkk. (2019). The Influence of Islamic Work Ethic and Job Satisfaction on Organizational Commitment: Islamic Educational Institution Evidence. *Jurnal Etikonomi*, 18 (1).
- Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Universitas Negeri Malang: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan H&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Cara Mudah Menyusun Skripsi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: Gema Insani.
- Vetrian, dkk. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 13.