

# **IMPLEMENTASI KODE ETIK PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**WANDA LESTARI**

Prograam Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi.  
email: wandalestari5202@gmail.com

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at the Office of Religious Affairs in the District of Benai, Kuantan Singingi District. The purpose of this study was to find out the Implementation of Employee Ethics Code in the Office of Religious Affairs in the District of Benai, Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in this research is how is the implementation of the employee code of ethics in the Office of Religious Affairs in the District of Benai. This type of research is Qualitative Descriptive with Purposive Sampling technique that is using informants that is taking samples with certain criteria and requirements or intentionally. In this study taken as informants are the Head of the Office of Religious Affairs, Marriage Registrar, PAI Supervisor, Religious Extension and Administrative Staff who know clearly how the Implementation of the Employee Ethics Code in the Office of Religious Affairs in the District of Benai. Analysis of the data used is qualitative descriptive data analysis with Milles and Hubberman methods with data analysis methods with interactive models, namely the steps to reduce data, data presentation, inference and verification. From the results of this study, it can be concluded that: Implementation of Employee Code of Ethics in the Office of Religious Affairs in Benai Subdistrict has been running well according to the procedure, however, as servants and coaches of the community they have weaknesses and shortcomings, however the employees of the Benai District KUA office have implemented the Code of Ethics in accordance with applicable regulations.*

**Keywords: Implementation of the Code of Ethics**

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi kode Etik Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi kode Etik Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai. Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif dengan teknik Purposive Sampling yaitu menggunakan informan yaitu mengambil sampel dengan kriteria dan persyaratan tertentu atau dengan secara sengaja. Dalam penelitian ini diambil sebagai informan adalah Kepala Kantor Urusan Agama, Panitera Nikah, Pengawas PAI, Penyuluh Agama dan Staf Tata Usaha yang mengetahui secara jelas bagaimana Implementasi kode Etik Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai. Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif kualitatif yaitu analisi data dengan metode Milles dan Hubberman dengan metode analisis data dengan model interkatif, yaitu dengan langkah-langkah mereduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Implementasi kode Etik Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai telah berjalan dengan baik sesuai prosedur, namun demikian sebagai pelayan dan pembina masyarakat mereka memiliki kelemahan dan kekurangan, tetapi bagaimanapun para pegawai kantor KUA Kecamatan Benai telah mengimplementasikan Kode Etik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.*

**Kata Kunci :Implementasi Kode Etik**

## 1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat karena instansi pemerintah mempunyai tugas salah satunya adalah abdi masyarakat. Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:13) "organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan."

Selain itu menurut Stephen P. Robbins bahwa organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuan (Wirawan, 2007:2) Jadi budaya organisasi adalah suatu norma, nilai-nilai, asumsi, dan artefak yang diyakini mempunyai arti penting bagi sebuah perkumpulan dari sekelompok orang. Dalam hal untuk kelancaran serta baiknya organisasi maka seluruh anggotanya harus saling bersinergi dalam mengelola dan memajukannya.

Upaya banyak kelompok atau organisasi untuk membangun budaya yang kuat boleh jadi terinspirasi tulisan Peter dan Waterman Jr, yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan sebuah organisasi antara lain: Kesamaan visi, nilai-nilai dan keyakinan di antara anggota organisasi menunjukkan kuatnya budaya suatu daerah (*strong culture*). Sebaliknya, keberagaman para anggota organisasi terhadap visi dan nilai-nilai organisasi menunjukkan lemahnya budaya organisasi (*weak culture*). Atau dengan kata lain, keberhasilan perusahaan dalam kaca mata Peter dan Waterman Jr. ditentukan oleh kuat tidaknya budaya yang dimiliki sebuah organisasi tersebut. (Achmad Sobirin, 2009:239)

Kantor merupakan sebuah organisasi yang sangat kompleks disamping sebagai tempat proses melakukan program kerja para pegawai, kantor juga menjadi wahana pengembangan sumber daya manusia dimana aspek yang menyangkut pengelolanya harus melihat sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama secara sinergis yaitu kepala kantor, kepala seksi/bidang, karyawan, tenaga fungsional lainnya, tenaga administrasi atau staf dan pengawas dengan masyarakat.

Masih banyak persoalan yang terjadi seperti kedisiplinan, tanggung jawab, semangat kerja, bahkan kerjasama antar pegawai dalam memenuhi tujuan suatu perusahaan atau kantor itu sendiri. Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja, untuk terciptanya iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktivitas yang tinggi melalui pengembangan budaya kerja. ini sangat penting untuk mempengaruhi kualitas dan produktivitas para pegawai secara keseluruhan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional sangat dipengaruhi oleh kesempurnaan pengabdian personal sebagai aparatur Negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan yang terbaik, adil dan merata kepada masyarakat.

Fenomena selama ini menunjukkan kondisi lingkungan birokrasi pemerintah masih adanya permasalahan serius yang harus diatasi yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas aparatur atau PNS, antara lain seperti : (1) pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan belum sepenuhnya berjalan efisien dan efektif, sehingga itu pengembangan PNS masih harus ditingkatkan dan diarahkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas; (2) di lingkungan pegawai negeri sipil ada gejala masih belum bersih dan sering merusak kewibawannya, sehingga itu pengembangan PNS terus diarahkan pada mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa; (3) di lingkungan pegawai negeri sipil masih sering ditemui adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan lainnya seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, pungutan liar, kebocoran dan pemborosan; sehingga itu pembinaan, penertiban dan pendayagunaan PNS terus ditingkatkan.

Keadaan dan situasi ini dibuktikan dengan adanya beberapa perosalan yang ada di Kantor Urusan Agama, sebagaimana Peraturan Menteri Agama RI nomor 34 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata kelola Kantor Urusan Agama Kecamatan berada di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten. Hal ini sangat dipengaruhi juga dengan budaya kerja yang berkembang di dalam Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai sehingga mereka mampu bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya di Kecamatan Benai

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi merupakan instansi vertikal dari kantor wilayah Kementerian Agama provinsi dan Kementerian Agama Pusat. Kantor Urusan Agama melaksanakan tugas dan fungsi perpanjangan kewenangan dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten dalam memberikan pelayanan di wilayah Kecamatan berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai bertugas menyelenggarakan fungsi yaitu perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama dan khusus pernikahan serta perceraian, penyuluhan agama melalui lembaga penyuluhan agama kepada masyarakat di kecamatan, pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah, pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan, madrasah, pendidikan agama dan keagamaan, pembinaan kerukunan umat beragama, pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi, pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, evaluasi program dan pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kecamatan (Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012).

Setiap Kantor Urusan Agama harus memiliki Kode Etik sendiri untuk memperlancar kerja dan peningkatan kinerja, namun hasil yang ditemukan peneliti melalui pra penelitian banyak persoalan masih terjadi di Kantor Urusan Agama terutama dalam Impelementasi Kode Etik Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI nomor 421 tahun 2001 tentang Kode Etik Pegawai Departemen Agama republik Indonesia yang dikeluarkan oleh

Menteri Agama Republik Indonesia pada Lampiran I keputusan tersebut yaitu pelaksanaan Kode Etik Pegawai Departemen atau Kementerian Agama yaitu:

1. Menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan
2. Mengutamakan pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat
3. Bekerja dengan jujur, adil dan amanah
4. Melaksanakan tugas dengan disiplin, profesional dan inovatif
5. Setia kawan dan bertanggungjawab atas kesejahteraan Korps.

Pegawai Departemen Agama yang memiliki tugas dan kewenangan sebagai pimpinan berkewajiban menindaklanjuti Kode Etik ini dalam upaya pembinaan, pengembangan dan pengendalian terhadap bawahannya sebagai wujud pengawasan melekat. Pegawai Departemen Agama yang bertugas sebagai aparat pengawasan fungsional berkewajiban memantau, mengendalikan dan mengawasi realisasi Kode Etik ini dan mengungkapkannya dalam laporan hasil pengawasan fungsional. Untuk memudahkan pengertian dan pemahaman pegawai agar pada setiap satuan organisasi dipasang Kode Etik Pegawai Departemen Agama.

Kode Etik Pegawai Departemen Agama merupakan kesatuan yang bulat dan utuh sebagai landasan, pedoman dan tuntunan bagi Pegawai Departemen Agama dalam berpikir, bersikap dan berperilaku mengemban tugas yang diamanatkan kepadanya. Pegawai Departemen Agama harus memahami, menghayati, mengamalkan, menyebarkan dan merealisasikan dalam setiap aspek pelaksanaan tugas dan mulai perencanaan, bimbingan, pembinaan dan pelaksanaan seluruh tugas kedinasan serta kewenangan yang diilikinya.

Etika juga disebut ilmu *normative*, maka dengan sendirinya berisi ketentuan-ketentuan (norma-norma) dan nilai-nilai yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Etika akan memberikan semacam batasan maupun standar yang akan mengatur pergaulan manusia di dalam kelompok sosialnya. Karena etika dikaitkan dengan seni pergaulan manusia, maka etika ini kemudian diciptakan dalam bentuk aturan (kode) tertulis yang secara sistematis sengaja dibuat berdasarkan prinsip-prinsip moral yang ada dan pada saat yang dibutuhkan akan bisa difungsikan sebagai alat untuk menghakimi segala macam tindakan yang secara logika dan rasional dinilai menyimpang dari kode etik. Dengan demikian, etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan “self control” (mengontrol diri sendiri), karena segala sesuatunya dibuat dan ditetapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Berkaitan dengan penelitian etika, kita sering mendengar kode etik dan etika jabatan. Kode etik merupakan aturan-aturan susila atau sikap akhlak yang ditetapkan bersama dan harus dita’ati bersama oleh para anggota sebuah organisasi atau perkumpulan (profesi). Oleh karena itu kode etik merupakan suatu bentuk persetujuan bersama yang timbul secara murni dari diri pribadi para anggota, kode etik merupakan serangkaian ketentuan dan peraturan yang disepakati bersama guna mengatur tingkah laku anggota organisasi (organisasi profesi)

Kode etik lebih meningkatkan pembinaan para anggota sehingga mampu memberikan sumbangan yang berguna dalam pengabdian masyarakat. Berdasarkan perdebatan mengenai dua pandangan antara pentingnya etika dan pentingnya aturan formal yang mengekang, di dapatkan sebuah masalah dimana

dalam birokrasi etika dipandang sangat penting, namun berdasarkan pandangan lain didalam birokrasi sudah terdapat peraturan formal yang bersifat mengikat dan secara tidak langsung etika sudah masuk didalamnya, sehingga pandangan ini beranggapan bahwa etika tidak boleh dilanggar, harus dipertanggungjawabkan.

Dari 5 Kode Etik Pegawai Departemen atau Kementerian Agama yang diimplementasikan tepatnya di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai belum dilaksanakan secara maksimal, dari pengamatan awal yang penulis lakukan yaitu :

1. Para Pegawai atau karyawan di Kantor KUA Kecamatan Benai belum mampu menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan, contohnya masih ada pegawai yang memakai pakaian berbeda dengan teman sekantornya.
2. Pegawai Kantor Urusan Agama belum mampu mengutamakan pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat, hal ini terbukti pelayanan terkadang belum maksimal karena ketika jam kantor tidak seluruh karyawan berada ditempat sementara pelayanan memerlukan banyak tenaga sebagai pelayanan masyarakat.
3. Para pegawai Kantor KUA Benai sudah bekerja dengan jujur, adil, namun belum mampu menjalankan amanah dengan baik.
4. Para pegawai Kantor Urusan Agama belum melaksanakan tugas dengan disiplin, profesional dan inovatif, karena setelah istirahat siang masih ada beberapa orang pegawai KUA yang belum bisa masuk tepat waktu.
5. Pegawai belum menunjukkan untuk setia kawan dan bertanggungjawab atas kesejahteraan Korps.

Agar pelayanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai dapat berjalan dengan baik, maka harus ada implementasi Kode Etik secara maksimal sebagaimana yang telah ditetapkan. Begitu pentingnya kode etik untuk dilaksanakan dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dengan melihat latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Implementasi Kode Etik Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Konsep Administrasi dan Administrasi Negara**

Dalam hal mempermudah pemahaman mengenai teori yang diambil oleh peneliti, dibawah ini peneliti akan mengemukakan pengertian Administrasi terlebih dahulu. Menurut Atmosudirdjo (1986:2) pengertian administrasi pada hakikatnya adalah mengarahkan kegiatan- kegiatan kita secara terus-menerus menuju ke tercapainya tujuan, dan mengendalikan sumber- sumber daya beserta gerak gerik pemanfaatannya dengan peraturan-peraturan dan rencana-rencana yang telah kita susun sebelumnya.

#### **2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### **2.1.3 Konsep Organisasi**

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu organon yang berarti alat, bagian, anggota atau bagian badan. Erna Siregar (2009) Kata organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti organisasi perusahaan, rumah sakit, perwakilan pemerintah atau suatu perkumpulan olahraga. Pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian, sebagai suatu cara dalam mana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan di antara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

### **2.1.4 Konsep Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di lain pihak. Kesemuanya ini memiliki tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia itu kepada upaya-upaya pencapaian tujuan. (Kenneth & Yuki, 2005:12)

### **2.1.5 Konsep Pengertian Kebijakan**

Kebijakan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan atau sasaran. Secara etimologis, menurut Dunn menjelaskan bahwa istilah kebijakan (*policy*) berasal dari bahasa Yunani, Sanskerta dan Latin. Dalam bahasa Yunani dan kebijakan disebut dengan *polis* yang berarti “negara-kota” dan sanskerta disebut dengan *pur* yang berarti “kota” serta dalam bahasa Latin disebut dengan *politia* yang berarti negara (Dunn, 2000:52)

### **2.1.6 Konsep Implementasi**

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Usman, 2002:110) Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif (Setiawan, 2004:39)

### **2.1.7 Konsep Etika Administrasi Negara**

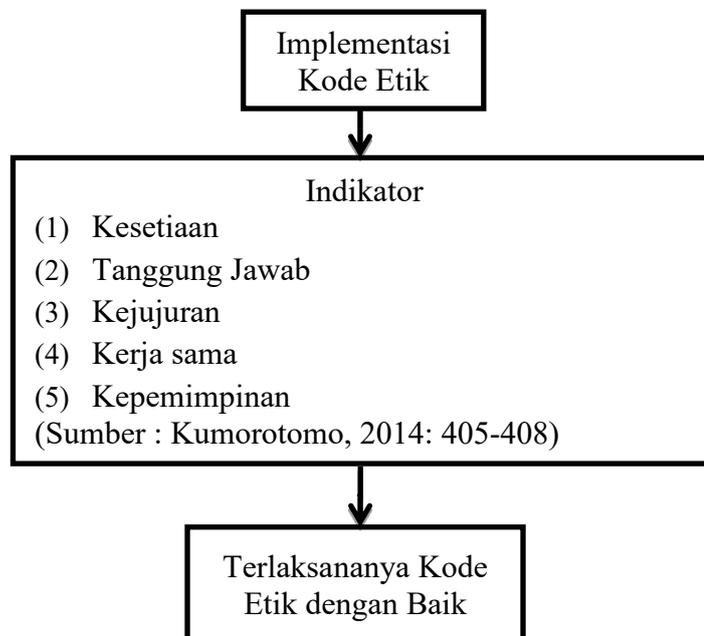
Kartasasmita (1997: 24-25), menjelaskan bahwa : “Etika administrasi negara sebagai hubungan antara dunia filsafat, nilai dan moral dengan dunia administrasi sebagai dunia keputusan dan tindakan, yaitu bagaimana mengaitkan keduanya, bagaimana gagasan administrasi seperti ketertiban, efisiensi, kemanfaatan, produktivitas dapat menjelaskan etika dalam prakteknya dan

bagaimana gagasan-gagasan dasar etika mewujudkan yang baik dan menghindari yang buruk dapat menjelaskan hakekat administrasi”.

### **2.1.8 Konsep Kode Etik**

Ditinjau dari segi etimologi, pengertian kode etik ini telah dibahas dan dikembangkan oleh beberapa tokoh yang mempunyai jalan pikiran yang berbeda-beda. Namun pada dasarnya mempunyai pengetahuan yang sama. Socrates seorang filosof yang hidup di zaman Romawi, yang dianggap sebagai pencetus pertama dari etika yang mana dia telah menguraikan etika secara ilmu tersusun. Malah sampai sekarang perkembangan etika semakin berkembang, hal ini dapat dirasakan dengan adanya fenomena-fenomena yang realita dalam masyarakat.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**



## **2.3 Hipotesis**

Hipotesis dalam Skripsi ini adalah kurangnya penerapan kode etik pegawai

Di kantor urusan agama kecamatan benai Kabupaten kuantan singingi

## **3. Metode Penelitian**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian, Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Usman dan Akbar (2004) penelitian deskriptif bermaksud membuat penggambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang

sebenarnya terjadi. Penelitian ini menafsirkan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam suatu masyarakat, pertentangan antara dua keadaan atau lebih, hubungan antar variable yang timbul, perbedaan antar fakta yang ada serta pengaruhnya terhadap suatu kondisi, dan sebagainya. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat studi.

### 3.2 Informan

**Tabel 3.1 Informan Penelitian**

No	Informan	Jumlah	Persentase
1	Kepala KUA	1	14,28
2	Panitera Nikah	1	14,28
3	Pengawas PAI	1	14,28
4	Penyuluh Agama	2	28,58
5	Staf Tata Usaha	2	28,58
	Jumlah	7	100

Sumber : Modifikasi peneliti tahun 2019

### 3.3 Sumber data

Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kode etik pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai.

Data sekunder, adalah data yang penulis peroleh dari pihak instansi berupa laporan dan catatan yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti yang antara lain dilakukan melalui studi literatur, kepustakaan dan arsip/laporan.

### 3.4 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada Implementasi Kode Etik Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

- (1) Kesetiaan
- (2) Tanggung Jawab
- (3) Kejujuran
- (4) Kerja sama
- (5) Kepemimpinan

### 3.5 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta Nomor : 49 Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai guna

memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian yakni kondisi geografis lokasi penelitian.

2. Wawancara (interview), yaitu melakukan wawancara secara langsung kepada responden yang dianggap mengetahui masalah yang dibahas. Dengan penyusunan daftar pernyataan sesuai dengan data dan informasi yang diperlukan (dalam hal ini para Pegawai Kantor KUA) para informan yang digunakan adalah informan yang benar-benar mengetahui situasi, kondisi dan program serta hasil kode etik pegawai, disamping itu pula informan tersebut juga ikut terlibat langsung dalam implemantasi kode etik pegawai KUA.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang mendukung penelitian contohnya yaitu foto mengenai bagaimana kondisi Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai , struktur organisasi, jumlah pegawai dan profil KUA. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tertulis yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.7 Metode Analisis Data**

Metode analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan secara utuh kenyataan mengenai Implementasi Kode etik Pegawai Kantor KUA yang dijelaskan dengan menguraikan dan mengklasifikasikan untuk dapat ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data dengan model interkatif, yaitu meliputi langkah-langkah berikut: reduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi (Miles dan Hubberman, 1992: 16-20) :

- a. Reduksi Data

Merupakan proses penelitian, pemusatan penelitian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung. Secara teknis, pada kegiatan reduksi data ini data-data yang dikumpulkan dari lokasi penelitian akan diorganisir ke dalam sebuah “matriks analisis data”, yang meliputi unsur-unsur fokus penelitian, substansi data, katagori data, dan *meaning* (pemaknaan)

- b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Pada penelitian ini, secara teknis data-data yang telah terorganisir ke dalam matriks analisis data akan disajikan kedalam bentuk teks naratif.

- c. Penarikan Kesimpulan

Merupakan sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Secara teknis proses penarikan kesimpulan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara mendiskusikan data-data empiris hasil penemuan di lapangan dengan teori-teori yang disusun dalam bab tinjauan pustaka usul penelitian ini, ataupun teori-

teori lain yang relevan dengan permasalahan penelitian yang akan ditemukan kemudian. Verifikasi data dalam penelitian ini dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama pengumpulan data, peneliti menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yakni dengan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul dan sebagainya, yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat tentatif dan melibatkan interpretasi sendiri.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Implementasi Kode Etik Kesetiaan**

Yang dimaksud dengan kesetiaan adalah ketaatan yaitu pengabdian dan ketaatan terhadap Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah. Sedangkan pengabdian adalah penyumbangan pikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi dan golongan. Apabila seorang pegawai atau abdi negara mampu melaksanakan hal ini dengan baik maka sudah sepantasnya dia menjadi abdi negara yang baik pula sehingga benar-benar mampu menjalankan amanah yang diberikan kepadanya.

#### **4.1.1 Tanggapan Informan Mengenai Ketaatan Pada Pancasila**

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, sesuai dengan keterangan dari Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai dapat penulis amati langsung bahwa secara kasat mata selaku warga negara yang baik, para pegawai KUA Kecamatan Benai telah menunjukkan sikap taat pada Pancasila, UUD 1945 dan patuh kepada Pemerintahan Negara Republik Indonesia. Hal ini dilakukan sesuai dengan sumpah setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa mereka harus mengabdikan dengan sepenuh hati kepada bangsa dan negara, bersedia ditempatkan diseluruh wilayah negara dan bersedia diberikan sanksi bahkan diberhentikan dengan tidak hormat dari jabatannya apabila melanggar ketentuan undang-undang yang berlaku. Memang diharuskan demikian agar setiap warga negara memiliki sikap mentaati Pancasila dan UUD 1945 dengan rasa patriotisme yang tinggi dan menjunjung tinggi segala kebijakan pemerintah Negara Republik Indonesia.

Kemudian wujud lain dari dua hal di atas dapat penulis amati bahwa setiap hari Senin seluruh pegawai KUA Kecamatan Benai mengadakan apel pagi di depan kantor sebagai wujud menta'ati Pancasila dan UUD dasar 1945 dan juga sebagai bentuk patriotisme seorang warga Negara Republik Indonesia dengan mengadakan Upacara atau apel pagi, serta senantiasa mengikuti Hari-hari besar Indonesia seperti 17 Agustus, Upacara hari kelahiran Pancasila, Upacara Hardiknas, PGRI dan Korpri serta hari-hari besar negara lainnya. Tanpa diminta mereka menghadirinya dengan penuh tanggung jawab.

#### **4.1.2 Tanggapan Informan Mengenai Mengutamakan Kepentingan Umum**

Dari hasil wawancara dengan Bapak Maturidi dapat penulis simpulkan bahwa sebagai seorang abdi negara, para pegawai KUA Kecamatan Benai telah berupaya sekuat tenaga untuk menjalankan tugas negara, hal ini dilakukan demi mendahulukan kepentingan umum (masyarakat) daripada kepentingan pribadi dan golongan, mereka menyadari sepenuh hati tugasnya sebagai abdi negara yang harus senantiasa melayani kepentingan masyarakat. Karena harus disadari yang

namanya abdi negara tugasnya adalah menjadi pelayanan masyarakat dan memberikan bimbingan serta memberikan penyuluhan.

Namun demikian dari hasil pengamatan penulis melalui observasi di KUA Kecamatan Benai terkadang masih ada yang dalam tanda kutip terpaksa mementingkan kepentingan pribadi yang urusannya sangat prinsip seperti ada anggota keluarga yang sakit, atau pegawai itu sendiri yang sakit, kemalangan serta hal lainnya yang sifatnya kemanusiaan dan tidak bisa ditunda dengan cara mohon izin kepada atasan secara langsung baik tertulis maupun secara lisan. Kalau urusan tersebut dapat mereka selesaikan sebelum jam pulang kantor, maka mereka tetap datang setelah urusannya selesai. Namun demikian yang menjadi harapan kita semua jangan sampai alasan tersebut berkepanjangan dan terkesan dibuat-buat padahal alasan sebenarnya hanya karena malas atau hanya sekedar ingin bolos, melepas kejenuhan dan membuang-buang waktu percuma dengan mengutamakan kepentingan pribadi, padahal mereka harus menyadari bahwa mereka digaji dan dijamin kehidupannya oleh negara.

## **4.2 Implementasi Kode Etik Tanggung Jawab**

Tanggung Jawab, berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu dan berani memikul resiko dan keputusan yang dibuatnya.

### **4.2.1 Tanggapan Informan Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan**

Dari hasil wawancara dengan pak Edi Erianto diatas dapat penulis simpulkan bahwa para pegawai di Kantor KUA Kecamatan Benai telah berusaha untuk menyelesaikan seluruh tugas-tugas yang diembankan sesuai posisi dan jabatan masing-masing dengan baik terutama dalam melayani dan memberikan penyuluhan masyarakat, namun sebagai warga tentu tingkat kepuasan masyarakat dalam menerima layanan pasti berbeda-beda dan sebagai manusia tentu juga memiliki kekurangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Meski demikian sebagai pelayanan masyarakat mereka telah bekerja dengan profesional dalam memberikan layanan. Untuk memberikan bukti kepada masyarakat, maka sebagai pelayan masyarakat yang profesional harus mampu memberikan layanan yang prima (*Service Excellence*) agar masyarakat terlayani dengan baik.

Hal ini juga didukung oleh hasil observasi yang telah penulis lakukan dilapangan, dimana seluruh pegawai KUA Kecamatan Benai telah berupaya menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diembankan kepadanya, baik itu sebagai pimpinan, penghulu nikah, pengawas PAI, penyuluh PAI, koordinator KZW atau badan Amil Zakat, pengarsipan dokumen atau pelayanan ketatausahaan telah berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran atas amanah yang diembannya tersebut.

### **4.2.2 Tanggapan Informan Mengenai Para Pegawai Datang Tepat Waktu dan Berani Memikul Resiko.**

Dari hasil observasi lapangan yang telah penulis laksanakan juga membuktikan bahwa setiap hariya sebelum jam 07.30 Wib, para pegawai KUA sudah berada dilokasi Kantor sehingga pas jam 07.30 Wib sudah bisa memberikan pelayanan, bahkan apabila ada warga masyarakat yang akan melangsungkan akad nikah, kantor KUA justru dibuka lebih cepat dari jadwal yang ditentukan, karena

mengingat masyarakat datang lebih cepat untuk meminta pelayanan. Dari bukti yang ada mereka juga berani mengambil resiko tanpa takut kepada ancaman saiapapun terutama dalam membatalkan sesuatu yang sifatnya tidak cukup bukti dan syarat atau ketentuan yang berlaku dan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada masyarakat.

### **4.3 Implementasi Kode Etik Kejujuran**

Kejujuran adalah ketulusan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya dan dapat melaporkan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena sebagai lembaga keagamaan kantor KUA harus mampu memberikan contoh teladan masalah kejujuran, jangan sampai ada manipulasi atau kebohongan apapun.

#### ***4.3.1 Tanggapan Informan Mengenai Tulus Menjalankan Tugas***

Dari hasil observasi yang penulis laksanakan dilapangan jelas terlihat memang keadaannya demikian, sebagai contoh Penyuluh Agama dan Staf KZW telah menjalankan tugas sebagai honorer sejak tahun 2002 hingga diangkat pada tahun 2015 sebagai ASN/PNS. Tentu dalam hal ini mereka telah bekerja dengan setulus hati atas kehendak sendiri. Ketulusan mereka selama ini telah diberikan balasan dengan diangkatnya mereka yang semula hanya honorer menjadi PNS. Jika selama ini mereka tidak bekerja dengan setulus hati tentu sudah berhenti dari jabatannya dan lebih memilih pekerjaan lain yang dianggap lebih menjanjikan seperti swasta atau berbisnis sehingga tidak perlu lama-lama bertahan sebagai tenaga honorer yang di gaji kecil oleh pemerintah.

#### ***4.3.2 Tanggapan Informan Mengenai Tidak menyalahgunakan Wewenang***

Dari hasil wawancara dengan Bapak Basman Ali dapat penulis simpulkan bahwa selaku pimpinan diberikan wewenang untuk memutuskan dan membuat suatu kebijakan, namun demikian sebagai pimpinan yang baik beliau tidak mau menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya serta tidak mau mengambil dan membuat kebijakan yang bukan wewenangnya, contohnya dalam memutuskan sebuah pernikahan yang sudah menjatuhkan talaq satu atau dua harus rujuk atau bercerai, dalam hal ini beliau tetap berpegang kepada ketentuan yang sudah berlaku dengan memberikan bimbingan dan wejangan kepada kedua belah pihak yang bertikai dengan berperan sebagai mediator, beliau tetap berpegang kepada undang-undang dan peraturan yang berlaku. Jika memang kedua belah pihak ingin bercerai dan meskipun sudah dilakukan mediasi, maka keputusan final harus diambil sesuai keinginan kedua belah pihak dengan mematuhi ketentuan undang-undang yang berlaku.

Hal ini sesuai pula dengan hasil observasi yang telah penulis laksanakan di KUA Kecamatan Benai, sebagai pimpinan KUA, beliau tidak mengambil kebijakan yang bukan wewenangnya, beliau bekerja secara demokrasi dengan memberikan tugas dan tanggungjawab kepada bawahan sesuai dengan tugas masing-masing, tidak mengambil atau membuat keputusan diluar wewenangnya sehingga tidak melanggar undang-undang, selalu membuat kebijakan atau mengambil keputusan sesuai undang-undang yang berlaku. Meskipun kesempatan untuk menyalahgunakan wewenang terbuka lebar, tetapi beliau tidak melakukannya.

### ***4.3.3 Tanggapan Informan Mengenai Melaporkan Hasil Pekerjaan sesuai keadaan sebenarnya***

Sebagaimana hasil observasi yang penulis lakukan di KUA Kecamatan Benai, sudah melaporkan hasil pencapaian kerja dalam menjalankan tugas sebagaimana adanya tanpa ada manipulasi data. seharusnya mereka memang dituntut untuk berbuat demikian, karena bagaimanapun rapinya menyimpan suatu kebohongan, nanti akhirnya akan terbongkar juga dan siap menanggung resikonya. Jika memang demikian resiko yang akan diterima pegawai adalah mutasi bahkan pemecatan dengan tidak hormat, sebagai pembimbing masyarakat dalam kegiatan keagamaan, kejujuran adalah hal utama dalam menjalankan tugas negara yang telah diembankan oleh pemerintah. Bagaimana asumsi masyarakat jika ASN yang bekerja dibawah naungan Kementrian Agama tidak mampu berperilaku jujur dan menyimpan kebohongan, sudah pasti ini akan menjadi perbincangan dan akan membangun opini ketidakpercayaan masyarakat kepada KUA Kecamatan Benai. Disisi lain terkadang melaporkan kepada atasan yang hasil yang baik-baik saja dan tidak sesuai keadaan yang sebenarnya, padahal pencapaian kerja tidak demikian, hal ini dilakukan untuk pencitraan dan keuntungan sendiri. Ini tentu tidak perlu dilakukan dan tidak akan bertahan lama dan akan menimbulkan efek yang sangat buruk untuk sebuah organisasi pelayanan masyarakat diman didalamnya kejujuran harus dijunjung tinggi.

## **4.4 Implementasi Kode Etik Kerja sama**

Kerjasama, yaitu kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama atau berkolaborasi dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, tujuannya hanya untuk kepentingan bersama dan memberikan pelayanan terbaik.

### ***4.4.1 Tanggapan Informan Mengenai Mampu Menyelesaikan Tugas***

Dari hasil observasi yang telah penulis laksanakan pada tanggal 14 Juni 2019 pukul 14.00 WIB, dimana para pegawai kantor akan tetap melaksanakan tugasnya yang hampir selesai dan tidak langsung istirahat atau langsung pulang meskipun jam telah menunjukkan waktu istirahat atau waktu pulang, mereka tetap mengerjakannya dengan waktu yang tersedia sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tanpa harus menunggu keesokan harinya. Hal ini dilakukan supaya pekerjaan tidak memumpuk dan emnjadi bertambah banyak, padahal pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik meskipun bekerja sedikit melebihi jam yang ditentukan demi terselesaikannya tanggungjawab. Dalam hal ini sebagai pegawai dan pelayan masyarakat yang baik, pegawai KUA Kecamatan Benai telah melaksanakan tugasnya dengan disiplin, profesional dan inovatif sesuai Kode Etik KUA Kecamatan Benai.

### ***4.4.2 Tanggapan Informan Mengenai Seluruh Pegawai KUA memiliki Daya Guna***

Dari hasil obeservasi yang telah penulis laksanakan di KUA Kecamatan Benai, dimana mereka langsung mengambil kebijakan sepihak untuk tetap melayanani masyarakat meskipun dibidang tertentu ada pegawai yang berhalangan atau tidak hadir, sebagai contoh, jika rekan saya di bidang

Ketatausahaan tidak datang, maka saya yang membidangi ketatausahaan kantor akan siap menggantikan tugas beliau selama beliau berhalangan untuk hadir, jadi dengan sendirinya masyarakat yang meminta pelayanan tidak menemukan kendala yang berarti dan masyarakat tetap terlayani dengan baik. Dalam hal ini tentu para pegawai KUA Kecamatan Benai telah menunjukkan dan memiliki daya guna yang baik dalam memberikan pelayanan dan penyuluhan kepada masyarakat.

#### **4.5 Implementasi Kode Etik Kepemimpinan**

Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pegawai atau pejabat untuk meyakinkan orang lain sehingga orang lain tersebut dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok yang merujuk kepada kemampuan manajerialnya masing-masing atau para pegawai yang memiliki bawahan atau memangku jabatan untuk dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

##### ***4.5.1 Tanggapan Informan Mengenai Mampu Meyakinkan Orang Lain***

Dari hasil observasi yang telah penulis laksanakan di KUA Kecamatan Benai pada tanggal 14 Juni 2019 pukul 14.30 Wib, bahwa petugas penghulu Nikah telah benar-benar mampu meyakinkan kedua mempelai untuk benar-benar siap melaksanakan atau melangsungkan pernikahan atas kehendak sendiri, meyakinkan masyarakat bahwa pernikahan yang sah menurut undang-undang yang berlaku adalah melalui KUA yaitu dengan diterbitkannya Surat Tanda Nikah (SN) yang memiliki kekuatan hukum secara undang-undang dan secara agama dan meyakinkan orang lain bahwa KUA adalah memiliki kewenangan untuk memberikan label halal pada produk makanan, meyakinkan bahwa BAZ di KUA Kecamatan Benai adalah sebuah lembaga legal yang ditugaskan oleh pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi untuk mengumpulkan, mengkoordinir dan mendistribusikan kepada yang berhak menerimanya. Petugas KUA bidang penyuluhan juga sering diminta memberikan penyuluhan agama kepada masyarakat khususnya memberikan pengajian dan mengisi hari-hari besar Islam, pengawas Pendidikan Agama Islam telah mengunjungi sekolah dan madrasah dalam memberikan pengawasan pendidikan. Sehingga dengan situasi ini masyarakat bertambah yakin untuk meminta bantuan atau layanan dalam hal yang menyangkut kewenangan KUA.

##### ***4.5.2 Tanggapan Informan Mengenai Talah Melaksanakan Tugas Pokok***

Dari hasil observasi yang penulis laksanakan di kantor KUA Kecamatan Benai, memang para pegawai sudah menjalankan dan melaksanakan tugas pokoknya dengan baik sesuai bidang dan tanggungjawab masing-masing dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kecamatan Benai. Disamping melaksanakan tugas pokoknya bahkan mereka rela untuk rangkap jabatan jika ada rekan atau pegawai yang tidak hadir karena berhalangan untuk menjalankan tugasnya. Sehingga dengan kondisi seperti ini mereka telah menjalankan tugas pokoknya dengan baik dan mengacu kepada Kode Etik dan Tupoksi yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai KUA Kecamatan Benai.

##### ***4.5.3 Tanggapan Informan Mengenai Mampu Menjalani Kepemimpinan***

Dari hasil wawancara dengan Ibu Susanti selaku pegawai kantor KUA Kecamatan Benai diatas dapat penulis simpulkan bahwa dalam implementasi menjalankan kepemimpinan mereka telah bekerja sebaik mungkin meyakinkan

orang lain, telah melaksanakan tugas pokok dengan baik dan menjadi pimpinan yang baik bagi bawahannya sehingga mampu melayani dan memberikan bimbingan kepada masyarakat dan mampu menjalankan kode Etik dengan baik. Sebagai kepala Kantor Urusan Agama, pimpinan telah mampu memberikan contoh teladan dan menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi. Kemudian beliau juga memberikan teladan dalam hal disiplin dan melaksanakan tanggungjawab sebagai abdi negara, sebagai pimpinan beliau memiliki wewenang untuk memberikan teguran dan arahan kepada pegawai yang tidak disiplin baik secara lisan maupun tulisan dan beliau berhal memberikan sanksi atau hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin dengan memutasikan atau jika pelanggarannya berat maka akan diberhentikan dengan cara tidak hormat dari jabatannya.

## **5. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini dapat penulis ambil kesimpulan bahwa Implementasi kode Etik Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai telah berjalan dengan baik sesuai prosedur, dimana para pegawai sudah menunjukkan ketaatan pada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah, mengutamakan kepentingan umum, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, datang ke kantor tepat waktu dan berani memikul resiko, para apegawai telah tulus dalam melaksanakan tugas, tidak menyalahgunakan wewenang, melaporkan hasil kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, memiliki daya guna, mampu meyakinkan orang lain dan kepala KUA mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik. Namun demikian sebagai pelayan dan pembimbing masyarakat mereka memiliki kelemahan dan kekurangan. Tetapi bagaimanapun juga para pegawai kantor KUA Kecamatan Benai telah mengimplementasikan Kode Etik sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berusaha memberikan pelayanan prima, efektif dan efisien kepada masyarakat Kecamatan Benai.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam tidak lupa pula peneliti ucapkan untuk Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan dalam setiap langkah dan tindakan kita sebagai seorang muslim. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Ibu Ir. Hj. Elfi Indrawanis, MM selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS)
2. BapakZul Ammar, S.E, MEselakuDekan Fakultas Ilmu Sosialbeserta seluruh stafnya yang telah memberikan kemudahan fasilitas dalam menimba ilmu di Fakultas Ilmu Sosial.
3. Bapak Desriadi, S.Sos, M.Si Selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara beserta seluruh stafnya

4. Ibu Rika Ramadhanti, S.IP, M.Si sebagai pembimbing I bagi peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
5. Bapak Alsar Andri, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II untuk menyelesaikan proposal ini.
6. Seluruh staff pengajar, Bapak /Ibu Diosen beserta karyawan/TI Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS)
7. Bapak Herly Basman Ali, S.Ag selaku Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Benai yang memberikan kemudahan dalam memperoleh data.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Mawardi dan ibunda Raspidar yang telah membesarkan, mendidik dan membimbing penulis sampai saat ini.
9. Saudaraku (adik-adik) Dwi Anggelia Salsyabila, Fahri Adilo Saputra, Gifran Luhfi Saputra yang senantiasa memberikan kasih sayang, semangat dan dorongan, moril dan materi.
10. Seluruh Keluarga Besar yang telah ikut membantu penulis berupa materi maupun immateri selama perkuliahan berlangsung.
11. Kepada rekan-rekan yang seperjuangan Prodi Administrasi Negara yang telah turut memberikan motivasi kepada Penulis dan seluruh orang yang telah berjasa dan turut serta dalam membantu penyelesaian perkuliahan ini.

Terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang tak dapat disebutkan satu persatu, semoga diberikan pahala yang setimpal oleh Allah SWT, semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua....amiin.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sobirin, 2009. *Budaya Organisasi Pengertian dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi Edisi Kedua*, (UPP STIM YKPN: Yogyakarta)
- Achmad Darodjat, Tubagus, 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absoute*, Bandung: Refika Aditama
- Adinda Shella All'Anugrah, 2015. "Pengaruh Implementasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dr. Hasan Sadikin Bandung", *Skripsi*, Universitas Islam Bandung Program Studi Manajemen,
- Agustiono, 2010. *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*, Rajawali Press, Jakarta.
- Aji Saputro, 2014. "Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara", *Skripsi* Universitas Muria Kudus Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen,
- Guntur Setiawan, 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Hafid Safi'i, 2013. "Budaya Kerja Organisasi Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta", *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Yogyakarta Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah.
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Ismail Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana
- J. Moleong, Lexy, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya,
- Kumorotomo, Wahyudi, 2014. *Etika Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nuridin Usman, 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: Grasindo,
- Purwanto dan Sulistyastuti. 1991, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sondang D. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taliziduhu Ndraha. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Wexley, Kenneth. M. And Gary A. Yuki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.

### **Jurnal**

- Akib, Haedar dan Antonius Tarigan. 2008 “*Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya*,” *Jurnal Baca*, Volume 1 Agustus 2008, Universitas Pepabari Makassar,
- Sobirin, Achmad. 2000. “Privatisasi: Implikasinya terhadap Perubahan Perilaku Manusia dan Budaya Organisasi,” *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 1, No 5.

### **Dokumen**

- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012.
- Keputusan Menteri Agama RI nomor 421 tahun 2001 tentang Kode Etik Pegawai Departemen Agama Republik Indonesia
- Buku 5 *Budaya Nilai Kerja Kementerian Agama*, Kementerian Agama, 2014. Jakarta