

**PENDEKATAN INTEGRITAS MODEL PENINGKATAN KINERJA ASN
KANTOR KEMENTERIAN KABUPATEN NAGAN RAYA**

Herman

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Teungku Dirundeng Meulaboh

Email: hermanmsc14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pendekatan integritas sebagai model yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja ASN. Penelitian dilaksanakan dengan metode deskriptif dalam ranah pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Prosedur analisis data meliputi: reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi integritas ASN dalam mengoperasionalkan perilaku keikhlasan, kejujuran, kedisiplinan, dan perilaku tanggung jawab dalam berkerja, maka semakin meningkat kinerja ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Kata Kunci: Integritas, Model dan Kinerja

English Abstract

This study intended to explore how integrity approach can be promoted as the most effective model in improving the work performance of the civil servants. The study was performed in a descriptive design within the scope of qualitative research. Data was collected through observation, interview, and documentary research. Meanwhile, the procedure for data analysis was performed through reduction, tabulation, and data verification or making a conclusion. Based on all data obtained, it can be summarized that the higher integrity a civil servant embraced in internalizing the attitude of sincerity, honesty, discipline and responsibility when working, the better work performance they can show in doing their duty and functionality.

Key words: *integrity, model, and performance*

PENDAHULUAN

Dalam konteks budaya kerja, integritas dijadikan sebagai perlindungan terhadap seluruh aspek aktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di setiap organisasi atau lembaga. Bekerja merupakan aktivitas aktualisasi diri dalam pengaplikasian pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai keyakinan serta kode etik profesi yang dimilikinya. Beraktivitas tanpa nilai integritas akan berdampak pada disorientasi kerja yang pada akhirnya dapat melahirkan kehampaan makna dalam bekerja. Nilai integritas tidak semata-mata didasarkan atas keinginan pribadi, tetapi

juga didasarkan atas keinginan kolektif yang perludilaksanakan secara konsisten, ikhlas, jujur, disiplin dan tanggung jawab oleh setiap ASN dalam bekerja.

Integritas merupakan sikap konsisten sesuai dengan kebijakan dan kode etik instansi. Sikap konsisten sebagai wujud dari profesionalitas seseorang dalam bekerja, dan sebagai sifat keutuhan dalam diri seseorang dalam mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka kepada sesama rekan kerja dan pimpinan. Integritas merupakan sikap konsisten dan keteguhan jiwa dalam mempertahankan prinsip dan etik

profesionalitas, loyalitas terhadap lembaga dan pimpinannya, serta senantiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Nilai-nilai integritas dapat membangun semangat profesionalisme, dan dapat menjaga perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang telah diakui kebenarannya oleh sebuah organisasi atau lembaga.

Integritas kerja sebagai kesadaran niat, pikiran, perkataan dan perbuatan baik dan benar sesuai nilai-nilai instansi, masyarakat dan prinsip-prinsip *good governance*. Niat dan pikiran merupakan aspek pribadi yang sulit diukur. Sedangkan perkataan dan perbuatan adalah aspek yang tampak dan mudah di evaluasi. Kesadaran-kesadaran tersebut dapat membentuk keutuhan pribadi dan sikap konsisten terhadap nilai-nilai agama, satuan kerja, masyarakat dan pemerintah.

Kesadaran terhadap nilai integritas dapat menjadi atmosfir dalam membentuk perilaku kerja ASN yang inovatif dan produktif. Kemudian dapat menciptakan “suasana kerja yang optimis, bukan sebagai beban dan paksaan, melainkan sesuatu yang menyenangkan dan bersikap konsisten untuk meraih visi, misi dan tujuan lembaga atau instansinya.

Perilaku integritas yang baik dapat membawa pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja ASN dalam sebuah instansi. Sikap integritas senantiasa memiliki peran yang penting dan cakupan yang luas dalam membangun dan membentuk perilaku ASN secara personal maupun secara kedinasan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Murray

Ainsworth dan Smith Millership yang menyatakan bahwa “Kinerja dapat dilihat dari sudut organisasi, dari sudut tim dan individu. Dari sudut organisasi, kinerja menunjukkan kinerja organisasi yang mencakup konsep visi, spesifikasi misi, pengembangan strategi, dan spesifikasi sasaran yang hendak dicapai. Sementara dari sudut tim dan individu, kinerja menunjukkan kinerja individu atau tim mencakup perencanaan untuk individu atau tim, pengukuran kinerja, penilaian kinerja, dan diagnosis serta bantuan individu dan kelompok untuk mengembangkan kinerjanya secara baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

ASN yang memiliki sikap integritas dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi atau lembaga. Kemudian dapat mempertahankan, memperbaiki, atau mengembangkan kinerja yang sudah ada sekarang untuk menjadi lebih baik, dan menggali serta mencegah hambatan yang dapat menghambat kinerjanya.

Tujuan utama adalah “untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim dan individu ASN dalam suatu keterkaitannya”. Peningkatan kinerja ASN terhadap tugas dan fungsi yang telah dipercayakan kepadanya merupakan wujud kontribusi dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Dalam realitasnya, berdasarkan hasil studi pendahuluan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nagan Raya, didapatkan bahwa ASN belum mampu mengoperasionalkan perilaku integritas secara optimal dalam melaksanakan tugas dan kewajiban selaku Aparatur Sipil Negara (ASN). Mereka

bekerja belum sepenuh hati karena perilaku keikhlasan kerja masih rendah. Kejujuran untuk membangun kepercayaan juga masih lemah. Disiplin dalam membangun ketaatan dan kepatuhan masih kurang, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi selaku ASN juga masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang sikap konsistensi terhadap nilai-nilai integritas yang menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja ASN, baik dilihat dari aspek kuantitas maupun dilihat dari aspek kualitas terhadap hasil kerja yang telah mereka capai selama ini. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis merancang sebuah model peningkatan kinerja ASN melalui pendekatan integritas sebagai salah satu budaya kerja Kementerian Agama RI.

LANDASAN TEORI

Pengertian Integritas

Jamiah Manap dalam O Sholehin secara umum mengartikan integritas sebagai pengetahuan, kesadaran, penghayatandan memegang teguh nilai-nilai tertentu dalam setiap perkataan dan tindakan untuk mencapai kecemerlangan diri dan organisasi.

Integritas merujuk pada kesatuan dan keselarasan antara nilai dan tingkah laku seseorang. Nilai yang dimaksud adalah nilai-nilai yang memang diakui kebenaran dan kebajikannya. Integritas adalah keteguhan sikap dalam mempertahankan prinsip-prinsip dan etika profesionalisme, menjaga loyalitas dalam pelaksanaan tugas, dan mampu memberikan pertanggung jawaban yang dilandasi kejujuran.

Dalam konteks perilaku, integritas dapat dipahami sebagai etika dan moral yang mengedepankan nilai keteladanan dan nilai kejujuran. Integritas juga mewajibkan kepada individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi. Integritas bukan hanya masalah kejujuran, masalah etis dan moral, bahkan juga termasuk tidak berbohong atau tidak melakukan hal-hal tidak bermoral. Integritas juga berhubungan erat dengan akhlak yang mulia, dimana dengan memiliki akhlak yang mulia ASN memiliki sikap sopan santun, budi pekerti yang luhur yang diterima oleh rekan kerja, pimpinan dan masyarakatnya.

Hubungan Integritas dengan Kinerja ASN

Integritas berkaitan erat dengan kinerja, karena untuk mencapai hasil kerja yang baik dan benar harus selalu menjunjung tinggi kejujurandan nilai-nilai moral lainnya. Kata integritas berasal dari akar kata “*integrated*”, yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan berperan aktif dalam diri individu, yang lahir dari keputusan dan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu itu sendiri. Nilai integritas mencakup masalah etika dan spritualitas yang mengedepankan nilai keikhlasan dan nilai ibadah dalam bekerja.

Atosokhi (2014) dalam Arfaf Salwal, dkkmenjelaskan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik harus memiliki dalam diri pribadinya sifat-sifat jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik. Wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja baik. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Karapinar (2015) menunjukkan bahwa integritas berkorelasi signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin (2016) juga menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dilihat dalam tiga kriteria, yaitu hasil tugas-tugas individual, perilaku, dan ciri atau sifat individu (Syafii et al 2015). Untuk mengatasi persaingan dan mencapai keunggulan kompetitif, suatu organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki perilaku standar dan professional. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja organisasi atau lembaga. Kinerja ASN yang baik akan mendatangkan kinerja organisasi yang lebih cemerlang dan baik.

Karakteristik Integritas ASN

Karakter integritas ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi selaku karyawan mencakup beberapa kriteria seperti yang dijelaskan oleh Maxwel (1995), yaitu sebagai berikut:

1. Tidak menganggap remeh hal-hal yang kecil, maksudnya ia tetap menganggap penting hal-hal yang kecil, bahkan hal-hal yang kecil itu menjadi perhatian utama sebelum melakukan hal-hal yang besar atau serius untuk dikerjakannya.
2. Berusaha menemukan kebenaran secara objektif, maksudnya ia tidak mau mengambil keputusan secara sendiri-sendiri, akan tetapi dia mengajukan pertanyaan, menerima saran, berefleksi, dan melihat jauh ke depan.
3. Bersikap terbuka dan jujur, maksudnya ia sangat sadar bahwa bersikap terbuka dan jujur adalah hal yang sangat mulia dan agung untuk dikerjakan, termasuk dalam menyampaikan informasi harus lengkap, valid dan benar.
4. Selalu membangun kepercayaan, maksudnya ia selalu bersikap amanah terhadap pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang bersih, aman dan kondusif supaya dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.
5. Peduli terhadap kebaikan yang lebih besar, maksudnya ia sangat berkomitmen untuk memberikan keuntungan terhadap lembaga. Dengan cara ia terus berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kompetensi diri dan menjalin kerja sama dengan rekan kerja dan masyarakat yang dapat mendatangkan kebaikan yang lebih besar terhadap kepentingan lembaga.
6. Rendah hati dengan sesama, maksudnya ia selalu bersikap dengan kerendahan hati, sopan santun, dan humanis terhadap orang lain serta tidak mau memproklamasikan kebaikan kepada orang lain.
7. Bertindak seperti sedang diawasi, maksudnya ia selalu sadar bahwa setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan selalu dalam pengawasan dan dipantau oleh Allah SWT.
8. Konsisten dalam berbuat dan bertindak, maksudnya ia selalu bersikap konsisten dalam berbuat dan bertindak dimana saja ia berada, tanpa melihat tempat dan

waktunya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh. Subjek penelitian adalah ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nagan Raya. Kemudian sumber data primer diperoleh melalui Kepala Kantor dan beberapa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Nagan Raya, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen dan laporan resmi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendekatan integritas berbasis spiritual sebagai model yang paling efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja ASN. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Sementara prosedur analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data atau penarikan kesimpulan.

Pendekatan integritas model peningkatan kinerja ASN melalui model keikhlasan dalam bekerja, model kejujuran dalam membangun kepercayaan, model kedisiplinan dalam membangun ketaatan dan kepatuhan, dan model tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Desain pendekatannya dapat digambarkan sebagai berikut:

Pengembangan Desain pendekatan Integritas Model Peningkatan Kinerja ASN :



Gambar: Pendekatan Integritas Model Peningkatan Kinerja ASN

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah semua data terkait dengan pendekatan Integritas sebagai model peningkatan kinerja ASN ditemukan di lapangan, peneliti melakukan analisis data tersebut ke dalam 4 (empat) model mencakup pendekatan sebagai berikut: 1. Pendekatan Integritas model keikhlasan dalam bekerja, 2. Pendekatan integritas model kejujuran dalam membangun kepercayaan, 3. Pendekatan integritas model kedisiplinan dalam membangun ketaatan dan kepatuhan, dan 4. Pendekatan integritas model tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Selengkapnya hasil analisis data tersebut dapat dijelaskan dalam hasil penelitian dan pembahasan ini.

Pendekatan integritas model keikhlasan dalam bekerja

Pendekatan integritas model keikhlasan dalam bekerja merupakan pendekatan yang dilandasi dengan nilai-nilai keikhlasan dalam setiap tindakan dan perbuatan ASN dalam bekerja. Dimana dalam menjalankan tugas dan fungsi ASN mengacu pada nilai-nilai keikhlasan sebagai model perilaku dalam menjalankan tugas dan fungsi di tempat kerjanya. Keikhlasan dalam bekerja menjadi kunci diterima amal ibadah seorang hamba-Nya dan mendapatkan keridhaan-Nya, serta terhindar diri dari kemasyuran dan sanjungan, serta terhindar diri dari sikap memamerkan amal kebaikan, mencari keuntungan duniawi, dan benci terhadap orang yang melebihi dirinya.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ASN Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Nagan Raya masih lemah dalam mengoperasionalkan perilaku keikhlasan dalam bekerja, sehingga dalam bekerja belum menunjukkan hati yang penuh tulus ikhlas, kurang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan dalam bekerja ditentukan oleh Allah SWT, serta dalam bekerja masih mengharap ketenaran dan kemasyuran duniawi.

Bekerja dengan hati yang tulus ikhlas dapat mencerminkan perilaku kerja dengan segenap hati, pikiran dan jiwa untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Landasan kerja, niat kerjanya dengan tulus ikhlas, kerjanya sebagai ibadah kepada-Nya, mencari keridhaan-Nya dan selalu memurnikan sikap dan perbuatannya dari segala bentuk kesenangan duniawi. Perilaku kerja tersebut dioperasionalkan oleh ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi selaku Pegawai Negeri Sipil.

Keikhlasan dalam bekerja akan melahirkan energi yang sangat kuat dibandingkan dengan orang yang miskin keikhlasan dalam bekerja. Mereka sangat takut melakukan sesuatu pekerjaan yang dilatarbelakangi motivasi selain sikap tulus ikhlas kepada-Nya, karena ia menganggap tugas itu sebagai amanah Allah kepada hamba-Nya yang perlu dijaga dan dilaksanakan dengan sebaiknya. Keikhlasan tidak dijadikan sebagai label atau simbol dari pengesahan dirinya untuk berbuat munafik.¹ Sikap yang demikian sudah barang tentu akan berakhir dengan kehinaan dan kekecewaan dalam menjalankan tugas selaku ASN.

Perilaku keikhlasan yang perlu dioperasionalkan oleh ASN dalam rangka

meningkatkan kinerja harus berjiwa mukhlisin, dan memandang sesuatu dengan transparan dan seterusnya. Bekerja harus dipandang sebagai pengabdian diri kepada-Nya, sebagai keterpanggilan hati untuk menunaikan amanah-Nya yang seharusnya dilakukan. Bila tugas mengotori dirinya dengan sikap kemunafikan, berarti telah mengkhianati cita-cita dirinya dan kepentingan publik. Pengkhianatan cita-cita diri dan kepentingan publik merupakan pelanggaran amanah-Nya yang dapat merusak dan menodai kemurnian pandangan terhadap tugas tersebut.²

Pendekatan Integritas model kejujuran dalam membangun kepercayaan

Pendekatan integritas model kejujuran dalam membangun kepercayaan merupakan pendekatan yang dilandasi dengan nilai-nilai kejujuran dalam setiap tindakan dan perbuatan ASN dalam bekerja. Dalam menjalankan tugas mengacu pada nilai-nilai kejujuran sebagai model perilaku dalam menjalankan tugas dan fungsi selaku ASN di tempat kerjanya. Kejujuran dalam bekerja menjadi kunci mendapatkan kepercayaan dari rekan kerja, pimpinan, pemerintah dan masyarakat, serta terhindar diri dari hal-hal berbuat keburukan dan kejahatan.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nagan Raya masih lemah dalam mengoperasionalkan perilaku kejujuran dalam bekerja, sehingga dalam bekerja belum mampu membangun kepercayaan, kurang transparan, dan saling tidak mempercayai dengan sesama rekan kerja.

¹ Toto, Tamara, *Membangun Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hal. 78

² Toto, Tamara, *Membangun Etos Kerja Islami*, hal. 78

Menurut ajaran Islam, kejujuran merupakan salah satu bentuk integritas yang harus diimplementasikan secara nyata dalam tindakan sehari-hari. Nilai-nilai kejujuran sangat penting diterapkan dalam sebuah instansi, agar semua orang di dalamnya bisa saling percaya dan pada gilirannya nanti bisa dengan mudah dan cepat untuk mencapai tujuan bersama. Jika nilai-nilai kejujuran tidak dapat diwujudkan dalam sebuah instansi, maka kerja sama tim akan menjadi lebih sulit dilakukan karena belum terbangunnya kepercayaan secara komprehensif diantara ASN.

“Jujur” tidak dapat disederhanakan artinya sebagai lawan “dusta”, sebab jika itu terjadi berapa banyak pegawai tidak jujur karena menyimpang rahasia organisasi. Jujur memiliki nilai spiritual karena berkaitan dengan keikhlasan dan keberpihakan kepada kebenaran dalam mengambil dan menetapkan sikap perilakunya. Keikhlasan mendorong individu untuk berbuat “bagaimana seharusnya”, bukan hanya “apa adanya”, yang menjadi tuntutan kejujuran dalam arti sempit.³ Istilah yang identik dengan kejujuran adalah integritas. Menurut Henry Cloud, integritas lebih dari sekedar kejujuran, karena integritas mencakup keadilan dan tanggung jawab sekaligus. Integritas adalah berlaku jujur dan konsisten serta bepegang teguh pada prinsip-prinsip kebenaran untuk menjalankan apa yang dikatakan secara bertanggung jawab.⁴

Perilaku kejujuran merupakan modal utama bagi pribadi ASN pada saat melakukan pekerjaan. Apakah jujur dalam bentuk niat,

jujur dalam bentuk perkataan dan jujur dalam bentuk amaliahnya. Kesemua sifat kejujuran tersebut akan membuat ASN loyal kepada atasan, tumbuh motivasi kerja dan optimal berusaha meraih prestasi kerjanya. ASN yang memiliki kejujuran dalam bekerja selalu sabar dalam menjalankan tugasnya. Ia tidak mengenal lelah dan letih apalagi bosan dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi ia terus komitmen dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang di embannya. Karena ia sabar dalam kejujuran menuju kepada ketaatan dan kepatuhan pada peraturan. Sabar dalam kejujuran untuk meninggalkan kecurangan dan dalam menghadapi tantangan dalam kerjanya.

Ada beberapa perilaku kejujuran yang perlu dioperasionalkan oleh ASN dalam rangka meningkatkan kinerja, yaitu: a) Bekerja secara benar dan penuh ketulusan tanpa menghitung-hitung jasa dan tenaga, sekalipun tidak mengurangi kualitas pekerjaan, b) Konsisten antara pikiran, perkataan dan perbuatan yang dilandasi oleh suara hati dan keyakinan akan kebenaran yang hakiki dalam melaksanakan tugas, c) Bersyukur atas gaji dan pendapatan yang diterima dan menikmati pekerjaan dan tidak gampang mengeluh, d) Bebas dari sikap niat penyalahgunaan wewenang/ Jabatan, e) Menumbuhkembangkan seluruh daya upaya untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan amanah, f) Memiliki semangat menuju kebaikan, tanpa terselip dalam hatinya untuk berbuat jahat atau buruk, g) Berjiwa besar dan sanggup mengakui kekhilafan saat melakukan kesalahan dan bersedia untuk memperbaikinya, h) Bersedia mengakui kesalahan diri sendiri dan tidak melemparkan kesalahan kepada pihak lain, i)

³ O. Sholeh, dkk, *Mengembangkan Budaya...* hal. 74

⁴ O. Sholeh, dkk, *Mengembangkan Budaya...* hal. 76

Menepati janji dalam penerapan aturan dan etika yang berlaku, y) Berpegang teguh pada kebenaran meskipun harus melawan arus, k) Tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang dapat mengganggu integritas dan obyektivitasnya.⁵

Pendekatan Integritas model kedisiplinan dalam membangun ketaatan dan kepatuhan

Pendekatan integritas model kedisiplinan dalam membangun ketaatan dan kepatuhan merupakan pendekatan yang dilandasi pada nilai-nilai kedisiplinan dalam setiap tindakan dan perbuatan ASN dalam bekerja. Dalam menjalankan tugas mengacu pada nilai-nilai kedisiplinan sebagai model perilaku dalam menjalankan tugas dan fungsi selaku ASN di tempat kerjanya. Kedisiplinan dalam bekerja menjadi kunci dalam membangun ketaatan dan kepatuhan dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nagari Raya masih lemah dalam mengoperasionalkan perilaku kedisiplinan dalam berkerja, sehingga belum mampu bekerja dengan penuh ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta selalu menghindari diri untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

5 O. Sholeh, dkk, *Mengembangkan Budaya...* hal. 76-77

Disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam kehidupan kerjanya. Disiplin dilaksanakan secara sadar dan ikhlas, sehingga kalau melanggar aturan akan timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan. Disiplin dibangun untuk membantu manusia menghadapi lingkungan, dan menjaga keseimbangan antara kecenderungan dan keinginan individu untuk berbuat agar memperoleh sesuatu dengan pembatasan atau peraturan yang diperlukan oleh lingkungan terhadap dirinya.⁶

Disiplin merupakan titik masuk bagi ASN menuju ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku. Menurut Unaradjan disiplin adalah hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan dan makna lain dari kata disiplin adalah seseorang mentaati peraturan atau mengikuti pimpinannya.⁷ Sedangkan menurut Sastrapraja disiplin adalah penerapan budinya kearah perbaikan melalui pengarah dan paksaan.⁸

ASN yang memiliki pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih, sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi mendatang. Marekapun mempunyai

6 Semiawan Comny, *Penerapan Pembelajaran Anak*, (Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), hal. 27

7 Doled Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hal. 8

8 Sastrapraja, *Kamus Istilah Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1987), hal. 117

daya stabilitas yang sangat luwes dalam cara dirinya menangani berbagai perubahan yang menekan. Karena sikap yang konsisten itu pula, mereka tidak tertutup terhadap gagasan-gagasan baru yang bersifat inovatif.⁹

Ada beberapa perilaku kedisiplinan yang perlu dioperasionalkan oleh ASN dalam rangka meningkatkan kinerja adalah a) Menyelesaikan tugas secara cermat, tertib, teratur dan tepat waktu, b) Menepati waktu (*Punctuality*) dengan menaati ketentuan jam kerja (datang dan pulang kantor sesuai yang ditetapkan), c) Memiliki *deadline* kerja yang jelas dan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline* yang telah ditetapkan, dan d) Memanfaatkan waktu untuk kerja sebaik mungkin, tanpa menundanya, tetapi juga tidak terburu-buru yang mengakibatkan ketidak sempurnaan hasil akhir.¹⁰

Pendekatan Integritas model tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban

Pendekatan integritas model tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban dalam bekerja merupakan pendekatan yang dilandasi terhadap nilai-nilai tanggung jawab dalam setiap tindakan dan perbuatan ASN dalam bekerja. Dalam menjalankan tugas mengacu pada nilai-nilai tanggung jawab sebagai model perilaku dalam menjalankan tugas dan fungsi selaku ASN di tempat kerjanya. Dimana dalam tanggung jawab terdapat unsur-unsur yang dapat dipercayai dan terpercaya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ASN Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Nagan Raya masih lemah dalam mengoperasionalkan perilaku tanggung jawab dalam berkerja, sehingga mereka belum menjalankan tugas secara optimal selaku ASN, belum memberikan kepuasan yang optimal dalam memberikan pelayanannya kepada publik.

Tanggung jawab dapat diartikan sebagai keharusan untuk “menanggung” dan “menjawab”. Dalam pengertian lain, suatu keharusan untuk menanggung akibat yang ditimbulkan oleh perilaku seseorang dalam rangka menjawab suatu persoalan. Tanggung jawab menyangkut hasrat aparatur negara untuk memikul kewajiban dalam pelaksanaan semua tugas yang dibebankan kepadanya.¹¹ Tanggung jawab merupakan bentuk ikatan kerja yang wajib dipenuhi dan dijalankan semasih dipercayakan kepadanya.

Tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, Negara, dan Tuhan. Sikap dan tanggung jawab sering diartikan sebagai pelaksanaan tugas yang diberikan.¹² Sedangkan menurut Pam Schiller dan Tamera Bryant tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita beraksi terhadap situasi setiap hari, yang memerlukan beberapa jenis keputusan yang bersifat moral.¹³ Selain itu tanggung jawab juga ditandai dengan adanya sikap yang memiliki,

¹¹ O. Sholeh, dkk, *Mengembangkan Budaya...* hal. 90

¹² Muhammad Mustari, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) hal. 19

¹³ Pam Schiller dan Tamera, *16 Dasar Bagi Anak*, (Alih Bahasa: Susi Sensusi), (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002), hal. 131.

⁹ Tim Dosen FIK IKIP Malang, *Administrasi Pendidikan*, (Penerbit IKIP Malang, 1989), hal. 108

¹⁰ O. Sholeh, dkk, *Mengembangkan Budaya...* hal. 90

disiplin, dan empati.¹⁴

Perilaku kerja ASN yang memiliki tanggung jawab dalam bekerja selalu siap menerima perubahan, apakah perubahan dari segi peraturan, norma yang berlaku dan ataukah tata nilainya. Karena ia memahami dalam meraih prestasi kerja harus mengikuti perubahan secara terus menerus, sehingga dalam bekerja tiada hari tanpa ada perubahan dan tiada hari tanpa mengikuti perubahan kearah yang inovatif dan progresif. Apakah perubahan itu menguntungkan pribadi ASN, ataukah menguntungkan instansi, atau menguntungkan masyarakat umum. Dia tidak mau peduli yang penting prestasi kinerja optimal dalam tugasnya. Kemudian siap juga melakukan perubahan-perubahan kearah yang lebih baik dari hari ke hari.¹⁵

Ada beberpa perilaku tanggung jawab yang perlu dioperasionalkan oleh ASN dalam meningkatkan kinerja, yaitu a) Menerima segala konsekuensi dan resiko terhadap hasil kerjanya, b) Adanya rasa bersalah dan budaya malu apabila belum atau tidak menyelesaikan tugas dengan baik, c) Memegang teguh kode etik dengan menyimpan rahasia negara atau rahasia jabatan, d) Mempertahankan profesionalisme berdasarkan standar yang berlaku, e) Bekerja secara profesional dengan cara meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi diri, baik kompetensi personal, sosial maupun tuntutan profesional, f) Melakukan penyempurnaan dengan cara mencari solusi untuk meningkatkan layanan dan kinerja, g) Memberikan hasil terbaik

melalui cara-cara yang kreatif dan inovatif, h) Bersikap proaktif, kreatif, inovatif dan responsif dalam menghadapi perubahan yang terjadi, i) Menempatkan kebutuhan stakeholders untuk memperoleh pelayanan yang berkualitas dari pegawai, dan y) Menikmati setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan dan bertanggung jawab atas penyelesaiannya.¹⁶

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pendekatan integritas dapat melahirkan 4 (empat) model dalam peningkatan kinerja ASN. Empat model tersebut meliputi: model keikhlasan dalam bekerja, model kejujuran dalam membangun kepercayaan, model kedisiplinan dalam membangun ketaatan dan kepatuhan, dan model tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Keempat model ini akan menjadi kekuatan moral dan pribadi yang religius serta senjata yang paling ampuh bagi seorang pimpinan dalam menggerakkan ASN di tempat tugasnya masing-masing.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa, pendekatan integritas sebagai model peningkatan kinerja dapat dijadikan sebuah konsep baru dalam upaya-upaya perbaikan kinerja ASN. Karena kinerja ASN dalam sebuah instansi atau lembaga akan mampu meningkatkan kinerja instansi secara totalitas. Pendekatan integritas model peningkatan kinerja ASN akan mampu mendorong ASN mengoperasionalkan perilaku bekerja dengan penuh keikhlasan, perilaku kejujuran dalam bekerja, perilaku kedisiplinan dalam bekerja, dan perilaku tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

14 Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter: Konsep dan aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2011), hal. 40

15 O. Sholeh, dkk, *Mengembangkan Budaya...* hal. 80

16 O. Sholeh, dkk, *Mengembangkan Budaya...* hal. 80-81

Sebab semakin tinggi integritas ASN dalam mengoperasionalkan perilaku keikhlasan, perilaku kejujuran, perilaku kedisiplinan, dan perilaku tanggung jawab dalam berkerja, maka semakin meningkat kinerja ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Atosokhi Gea, "Integritas: *Keunggulan Pribadi Tangguh*", (Chapter Building Journal, Vol.3 No.1. Juli 2016: 16-26)
- Arfah Salwal, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani, *Jurnal: Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai serta Dampak Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh*, (Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, ISSN 2302-0199, Volume 2, No. 1, Januari 2018)
- Bacal, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, BPFE, 2001)
- <https://www.kubikleadership.com/Membangun-integritas-dalam-organisasi/>, diakses tanggal 11 Pebruari 2019
- Made Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007)
- Muhammad Mustari, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Murray Ainsworth dan Smith Millership, *Administration and Personnel Management* (New York: Nyi Ford, 2002)
- O. Sholeh, dkk, *Mengembangkan Budaya Kerja Melalui Pengawasan Dengan Pendekatan Agama, Modul 1-5*, (Departemen Agama RI, inspektorat Jenderal, Cet. Kedua, 2009), hal. 76
- Pam Schiller dan Tamera, *16 Dasar Bagi Anak*, (Alih Bahasa: Susi Sensusi), (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002)
- Sastrapraja, *Kamus Istilah Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1987)
- Semiawan Comny, *Penerapan Pembelajaran Anak*, (Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2008)
- Tim Dosen FIK IKIP Malang, *Administrasi Pendidikan*, (Penerbit IKIP Malang, 1989)
- Toto, Tamara, *Membangun Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004)
- Unaradjan, Doled, *Manajemen Disiplin*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2003)
- Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter: Konsep dan aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2011)

