

## **PEMBINAAN APARATUR PEGAWAI NEGERI SIPIL MENUJU APARATUR PEMERINTAH RELIGIUS DI KOTA PALOPO**

**Baso Sulaiman**

Kantor Pemerintah Kota Palopo provinsi Sulawesi Selatan

**Abstrak:** Artikel ini berjudul "Pembinaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil Menuju Aparatur Pemerintah Religius di Kota Palopo", mengedepankan pokok permasalahan yaitu; Bagaimana pembinaan aparatur Pegawai Negeri Sipil menuju aparatur pemerintah religius di Kota Palopo? Tujuan penelitian untuk: 1) Mendeskripsikan kebijakan pemerintah Kota Palopo dalam pembinaan keagamaan pada aparatur pegawai negeri sipil, 2) Mengetahui faktor pendukung dan penghambat pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil di Kota Palopo, 3) Mengetahui bentuk pembinaan keagamaan bagi pegawai negeri sipil sebagai upaya solutif menuju aparatur pemerintah yang religius di Kota Palopo, dan 4) Mengetahui perilaku keagamaan pegawai negeri sipil di Kota Palopo dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan kemasyarakatan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan fakta atau gejala apa adanya dengan cara mengumpulkan informasi menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Untuk mengumpulkan data di lapangan digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data penelitian adalah pimpinan dan staf SKPD PNS di Kota Palopo. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Pengujian keabsahan data dilakukan dalam bentuk perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, dan *member check*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kebijakan pemerintah Kota Palopo dalam pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil berpedoman pada PP RI No. 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, kemudian ditindak lanjuti dengan SE. Walikota Palopo No. 450/93/Kesra/VH/2013 tanggal 09 Juli 2013 tentang Diklat Mental Spiritual bagi aparatur PNS Kota Palopo, SE. Walikota No. 450/94/Kesra/VIJ/2013 tentang Shalat Berjama'ah, dan Zikir Bersama bagi Aparatur PNS Setiap Malam Jum'at, dengan kebijakan ini dapat diwujudkan aparatur pemerintah yang religius; 2) Faktor pendukung pembinaan keagamaan bagi aparatur PNS menuju aparat pemerintah yang religius adalah a) faktor filosofis, sosiologis, yuridis, b) Kualitas sumber daya manusia, c) Dukungan lembaga keagamaan dan perguruan tinggi. Sedangkan faktor penghambat

adalah a) Promosi jabatan atau kenaikan pangkat aparat belum dikaitkan dengan kualitas keagamaannya, b) Keteladan para pejabat/elit birokrasi dalam hal keberagamaan tampak rendah, c) Dukungan dana APBD sangat kecil, d) Terjadinya pergeseran nilai dalam masyarakat, dan e) Kurikulum diklat PNS belum memasukan materi keagamaan, moral, dan etika; 3) Bentuk pembinaan keagamaanii bag! aparat PNS sekaligus sebagai upaya solutif mengatasi hambatannya yaitu: pesantren kilat, pesantren ramadhan, zikir bersama aparat PNS, pembinaan shalat berjamaah dhuhur dan ashar setiap hari kerja pada SKPD masing-masing, dan pembinaan jiwa sosial melalui gerakan zakat, infak, dan sedekah; 4) Perilaku keagamaan PNS di Kota Palopo dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan kemasyarakatan yaitu aparat yang memiliki sifat kepeininipinaii sebagaimana kepemimpinan Rasulullah Muhammad saw. yaitu fafanah, amanah, tablig, dan giddiq terintegrasi dengan kearifan lokal budaya Luwu yaitu: ada tongeng, lempu, getteng, sipakatau, sipakalebbi, sipakaraja, dan sipakainge sehingga aparat Pegawai Negeri Sipil di Kota Palopo dalam melaksanakan tugas sesuai dengan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

**Keywords:** Birokrasi – Pegawai Negeri Sipil - Spritual

## I. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparat negara yang memiliki wawasan religius maka setiap aktivitasnya senantiasa diikat oleh aturan agatna sebagaimana yang terdapat dalam ai-Quran dan hadis Rasulullah Muhammad saw. Upaya menanamkan pengetahuan, pemahaman, dan penghayatan al-Quran dan hadis tersebut melalui pembinaan keagamaan kepada aparat negara adalah menjadi suatu keniscayaan. Setiap aparat negara dalam melaksanakan tugas mesti dilandasi dengan kebajikan moral sebagai asas pokok. Hal ini dinyatakan dalam buku *Pengawasan dengan Pendekatan Agama*, bahwa kebajikan merupakan keunggulan yang khas dan memungkinkan seorang aparat dapat melaksanakan fungsinya secara baik. Kebajikan pada manusia dapat berupa hasil pemikiran kegiatan dari akal dan dari berbagai kebiasaan. Kebajikan itu bcrasal dari nilai-nilai ajaran agama, kebiasaan bcrdasarkan asas rasional.<sup>1</sup>

Pembinaan keagamaan Pegawai Negeri Sipil merupakan paradigma integralistik yaitu proses pembinaan aparat negara, memperlihatkan keseimbangan pembinaan ilmu (kognitif), akhlak (afektif) dan amal (psikomotorik) serta iman yang merupakan domain emosional dan spiritual.

---

<sup>1</sup> Inspektorat Jenderal Departemen Agama RI., *Pengawasan dalam Pendekatan Agama*, (Cet. I; Jakarta: Proyek Penyebarluasan Pengertian dan Kesadaran Pengawasan Melalui Jalur Agama, 2003), h. 4.

Konstruksi *spiritual Quotien (SQ)*, *intelektual Quotien (IQ)*, dan *Emosional Quotien (EQ)* yang semakin melemah tidak jarang muncul tindakan yang pragmatis, anarkis, dan liar yang mengindikasikan lelah terjadi, degradasi bahkan dekadensi moral.<sup>2</sup> Pembinaan keagamaan PNS berusaha mengintegrasikan antara metode epistemologi barat yang rasionalistik sekuler dengan metode epistemologi Islam melalui saluran panca indera (*al-hawas al-khamsah*), akal sehat (*al-aqal al-salim*), berita yang benar (*al-khabar al-shadiq*), dan intuisi (*Jlham*).<sup>3</sup>

Berpangkal tolak dari pandangan di atas memunculkan gagasan pembinaan keagamaan Islam pada aparatur PNS di Kota Palopo, selain itu didasari sebuah pemikiran bahwa salah satu dimensi pembangunan Kota Palopo adalah dimensi religi. Penyebutan religi dalam kaitan dengan kebijakan pemerintah daerah Kota Palopo, dapat dilihat dari dua sisi utama. Satu sisi dilihat sebagai hal yang signifikan dalam pembinaan aparatur pegawai negeri sipil yang memerlukan *political will* (kebijakan). Sisi lain, agama merupakan kekuatan penting yang bisa memengaruhi sebuah kebijakan.

Untuk memformulasi kebijakan tentang pembinaan keagamaan PNS Kota Palopo tampaknya berlainan dengan teori yang ada karena kegiatan pembinaan keagamaan telah dilaksanakan, padahal belum ada *public policy* (kebijakan publik). Bila kebijakan dianggap fenomena politik dan dimaknai sebagai distribusi kekuasaan, maka tidak dapat dipungkiri bahwa kebijakan keagamaan adalah sebuah proses politik.<sup>4</sup>

Dalam konteks Indonesia, agama dapat dipandang sebagai relitas objektif dan sebagai sesuatu yang bersifat kontekstual. Pertalian nilai-nilai agama dan kehidupan kemasyarakatan pada akhirnya menjadi sebuah sistem yang saling memengaruhi, taat kepada Allah dan taat kepada Rasul saw, demikian juga pada pemerintah. Agama sebagai seperangkat wahyu atau nilai normatif sangat Agama sangat menekankan perlunya kehadiran pemerintutan demi menala kehidupan masyarakat, bahkan demi terlaksananya ajaran agama itu sendiri.

Ini berarti upaya melakukan *spiritualisasi*, dan bukan *sekularisasi*, bukanlah menjadikan lembaga-lembaga agama mengambil alih peranan pemerintah, seperti halnya dalam negara teokrasi, tetapi menjadikan nilai-nilai agama representatif dalam penerapan kebijaksanaan pemerintahan. Realita historis peran agama dalam ruang publik atau masyarakat tidak bisa dilepaskan dari peranan pemerintah dan aktor keagamaan untuk mempengaruhi dan memanfaatkan kebijakan publik sebagai proses dan media internalisasi nilai-nilai agama.

Pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil didorong oleh kerinduan akan suasana religious, di mana dalam bekerja dan memberikan

<sup>2</sup> Mujamil Qomar, *Kesadaran Pendidikan Sebuah Penentu Keberhasilan Pendidikan*, (Cet. T; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 9.

<sup>3</sup> Zainuddin, *Paradigma Pendidikan Terpadu, Menyiapkan Generasi Ulul Albab*, (Malang: 2008), h. 35.

<sup>4</sup> Komaruddin I lidayat, Asep Saeful Muhtadi, *Intenialisasi Nilai Agama Melalui Kebijakan Publik*, (Cet. I; Bandung: Reiska Utama Jaya, 2011), h. 3.

pelayanan diliputi oleh suasana religious. Melalui pembinaan keagamaan diharapkan mengkristal kesadaran beragama dalam pribadi PNS yang beriman dan betakwa sebagai wujud kepatuhannya terhadap Allah swt. Kepatuhan ini dilandasi keyakinan dalam diri seseorang mengenai pentingnya seperangkat nilai religious yang dianut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memundang perlu mengkaji lebih jauh tentang, deskripsi kebijakan pemerintah Kota Palopo dalam pembinaan aparatur pegawai negeri sipil, faktor pendukung dan penghambat pembinaan keagamaan, dan bentuk pembinaan keagamaan bagi pegawai negeri sipil sebagai upaya solutif menuju aparatur pemerintah yang religious serta perilaku religious PNS di Kota Palopo, melalui penelitian ini yang berjudul, "*Pembinaan Keagamaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil Menuju Aparatur Pemerintah Religius di Kota Palopo*".

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan masalah pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pembinaan Keagamaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil Menuju Aparatur Pemerintah yang Religius di Kota Palopo.

## **II. Pegawai Negeri Sipil dan Dinamikanya**

### **1. Sejarah Singkat Pegawai Negeri Sipil**

Semenjak kemerdekaan diproklamasikan telah ada upaya dari pemerintah RI pada saat itu untuk mengelola kepegawaian pemerintah RI secara lebih baik. Lembaga pemerintah yang pertama yang di beri tanggungjawab untuk mengelola hal itu adalah kantor Urusan Pegawai (KUP) yang dibentuk berdasarkan PP No. 11 Tahun 1948 berkedudukan di Yogyakarta. KUP khusus diperuntukan menangani pegawai pemerintah RI, sedangkan pegawai yang mengabdikan pada pemerintah Hindia Belanda dikelola oleh Djawatan Umum Urusan Pegawai (DUUP) yang dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda No.13 Tahun 1938. Pada perkembangan selanjutnya berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 kedua lembaga disatukan dan menjadi cikal bakal lahirnya Lembaga yang disebut Badan Administrasi 'Kepegawaian Negara (BAKN).

Karena belum ada kestabilan politik maka pengelolaan PNS belum berjalan secara efektif. Pada masa kabinet Wilopo (April 1952-Agustus 1953) dibuat kebijakan penyerderhanaan organisasi pemerintah pusat.<sup>5</sup> Pada masa kabinet AH Sastro Amijojo (Agustus 1953-Agustus 1955) membuat program menyusun aparatur negara yang, efisien. Selain itu, dibentuk pula Lembaga Administrasi Negara (LAN) berdasarkan PP, RI No, 30<sub>f</sub> Tahun 1957, Panitia Retooling Aparatur Negara (PARAN) yang menghasilkan PP Nomor 5 Tahun 1962 tentang Pokok-pokok Organisasi Aparatur Pemerintah Negara Tingkat Tertinggi. Kesadaran pemerintah terhadap pentingnya aparatur negara yang bersih dan berwibawa semakin meningkat ketika Kabinet Pembangunan I

---

<sup>5</sup> Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Cet. IV; Jakarta: Kencana Prenada, 2010), h. 6

menciptakan Menteri Negara Penyempurnaan dan Pembersihan Aparatur Negara (MENPAN) yang dijabat pertama kali oleh H. Harsono Tjokroaminoto. Berdasarkan Keppres No. 19 Tahun 1968. Perubahan lain yang cukup penting pada masa kabinet Pembangunan I adalah diubahnya KUP (Kantor Urusan Pegawai) menjadi Badan Administgrasi Kepegawai Negara (BAKN) berdasarkan PP No.32 Tahun 1972. BAKN adalah lembaga pemerintah non-departemen yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Adapun lembaga pengelola PNS dewasa ini adalah: a. Kementrian Pcndayagunaan Aparatur Negara (MENPAN); b. Badan Kcpagawaian Negara (BKN); c. Lambaga Administrasi Negara (LAN); dan d. Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

## **2. Diklat Aparatur Pegawai Negeri Sipil Sebagai Dinamika Reformasi Birokrasi**

Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing barigsa, bahkan sebagai penentu utamanya, hams memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekut pemersatu bangsa.<sup>6</sup>

Reformasi<sup>7</sup> birokrasi<sup>8</sup>. pada hakikanya adalah sebuah perubahan, yaitu upaya menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret realistis, sungguh-sungguh, berfikir di luar kebiasaan atau rutinitas yang ada, dan dengan upaya luar biasa. Reformasi birokrasi juga merupakan upaya merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan kebijakan dan praktik manajemen pemerintah pusat dan daerah, dan menyesuaikan fungsi-fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran yang baru. Secara konkret, keberhasilan reformasi birokrasi adalah berhasilnya *governance* yang berkualitas dengan semakin baiknya hasil pembangunan yang ditandai dengan: tidak ada korupsi, tidak ada pelanggaran, APBN dan APBD baik, semua program selesai dengan cepat, penggunaanwaktu, (jam kerja) efektif dan produktif, komunikasi dengan publik baik, penerapan *reward* dan *punishment* secara konsisten dan berkelanjutan, hasil pembangunan iiyata yakni propertumbuhan, prolapangan kerja, propengurangan kemiskjnan. Artinya menciptakan lapangan pekerjaan, mengurangi kemiskinan dan memperbaiki kesejahteraan rakyat.

Memahami masalah pengembangan SDM sebagaimana tersebut pada aspek pertama perlu dikemukakan hal-hal mendasar sebagai berikut:

a. Pengembangan SDM pada hakikatnya adalah upaya untuk mewujudkan

---

<sup>6</sup> Sedarmayanti, *Manqjemen S&MBER Daya Mamtsia, Reformasi titrokrasi dan Manqjemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cet. V; Bandung: Refika Aditahra,2011).h.319.

<sup>7</sup> Reformasi berarti perubahan radikal untuk perbaikan dalam bidang sosial, politik, atau agama dalam suatu masyarakat atau negara. Kamisa, *Kqmus T-engkap Rahasa Indonesia*, (Surabaya; Kartika, 1997), h. 445.

<sup>8</sup> Birokrasi berarti: 1 sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai bayaran yang tidak dipilih oleh rakyat, 2 cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lambat, serba menurut tata aturan yang berliku-liku. WJ.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Cet. X; Jakarta: Balai Pustaka, 1987), h. 144.

dan mengembangkan seluruh daya manusia secara terpadu, sehingga diperoleh kompetensi-kompetensi tertentu. Karena sifat peningkatan dalam kualitas ini, maka pengembangannya sumber daya manusia menganut paradigma nilai tambah baik dalam konteks teknologi, ekonomi, maupun sumber daya manusia yaitu perubahan pada tingkat pikiran, gagasan, teori, nilai, dan paradigma.

- b. Sesuai dengan sejarah perkembangannya, pada awalnya nilai tambah. Nilai tambah sebagai paradigma pembangunan setidaknya mempunyai dimensi makna lain, yaitu makna non-ekonomis pada dimensi 'kemanusiaan, nilai ekonomis menjadikan manusia lebih produktif dan nilainya menjadi lebih unggul secara ekonomis.

Muhammad Tholha Hasan mengingatkan bahwa pemerintah idealnya mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap penyelenggaraan pendidikan Islam yang berhubungan dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM).<sup>9</sup> Peningkatan iman dan takwa adalah bagian dari peningkatan kualitas SDM aparat Kota Palopo, hendaknya menjadi kebijakan dan strategi pembangunan Kota Palopo. Tman adalah kepercayaan yang terhujam ke dalam hati dengan penuh keyakinan tak ada ragu-ragu orientasi kehidupan, sikap dan aktivitas keseharian.

Reformasi telah melahirkan berbagai perubahan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya adalah perubahan sistem pemerintahan daerah sejak diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999 dan UU No. 25 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat-Daerah. Perubahan mendasar pada kedua undang-undang ini terletak pada paradigma yang digunakan, yaitu dengan memberikan kekuasaan otoritatif melalui kewenangan-kewenangan untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga daerahnya, khususnya kepada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kerangka Negara Kesatuan RI. Melalui dua undang-undang ini, bangsa Indonesia telah mengambil langkah untuk meninggalkan paradigma pembangunan sebagai pijakan pemerintah untuk beralih kepada paradigma pelayanan dan pemberdayaan masyarakat. Perubahan paradigma ini tidak berarti bahwa pemerintah sudah tidak lagi memiliki komitmen untuk membangun, tetapi lebih pada meletakkan pembangunan pada landasan nilai pelayanan dan pemberdayaan.

Terjadinya perubahan sistem pemerintahan daerah tersebut diwujudkan pada perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 menjadi UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur PNS, yang bertugas memberikan pelayanan

---

<sup>9</sup> Muhammad Tholha Hasan, *Dinamika Kehidupan Religius*, (Jakarta: Listariska Putra, 2004), h. 183.

kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur dituntut memiliki profesionalisme, memiliki wawasan global, dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Aparatur negara adalah merupakan aset bangsa harus memiliki nilai-nilai luhur bangsa sebagaimana yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945. Nilai yang dimaksud adalah nilai-nilai religius yaitu nilai ketuhanan, nilai kemanusiaan, nilai persatuan, nilai permusyawaratan, dan nilai keadilan sosial. Di samping itu, seorang aparatur jucu harus memiliki keseimbangan antara kemampuan profesional dan kemampuan religiusnya.

Ada empat alternatif kombinasi profesionalisme dan moral religi bagi PNS yakni:

1. Seorang aparat PNS memiliki kemampuan intelektual dan moral *religius* yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan melahirkan kinerja yang kreatif dan bersih dari KKN (*good apparatus*).
2. Seorang aparat PNS memiliki kemampuan intelektual yang cukup tinggi, tetapi mengabaikan moral *religius* dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya akan melahirkan kreativitas yang baik, tetapi penuh dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), bahkan tidak mustahil kreativitas yang dimiliki digunakan untuk melakukan KKN.
3. Pengabaian PNS terhadap kemampuan karena terlalu berorientasi pada dimensi moral religius dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan , melahirkan aparat yang bersih (*clean apparatus*), tetapi tidak memiliki kreativitas sehingga pelayanan terhadap masyarakat tidak optimal.
4. Pengabaian terhadap moral religius dalam pelaksanaan tugas dan fungsi aparatur akan memunculkan ketidak-kreatifan dan sistem pelayanan akan dipenuhi oleh KKN (*bad apparatus*).<sup>10</sup>

Mencermati keempat alternatif tersebut, dapat dipahami bahwa apabila pembangunan fisik-material dan menial-spiritual tidak dilakukan secara holistik-komprehensif, kerusakan lingkungan fisik dan sosial akan tetap terjadi. Pembinaan keagamaan aparatur PNS memberikan penguatan mental religius kepada aparat PNS sehingga menjadi aparat yang memiliki moral religius/kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual yang akan melahirkan kinerja yang kreatif, inovatif, dan responsif.

### III. Pembinaan Keagamaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil

#### 1. Pembinaan Keagamaan Berbasis Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*)

Ary Ginanjar Agustian mengemukakan bahwa sebelumnya orang mengagung-agungkan IQ (*Intelligence Quotient*) teori kecerdasan intelektual ini ditemukan oleh Binet tahun 1905 beliau mengatakan pada otak manusia ada sebuah fungsi saraf yang disebut *neocorieks* yang menghasilkan kecerdasan manusia. Kunci keberhasilan manusia adalah kecerdasan intelektual. Dengan teori tersebut Jepang merekrut prajurit dari pemuda-pemuda yang memiliki nilai ijazah yang tinggi (rata-rata nilai seratus dirapornya) kenyataannya Jepang kalah dan menyerah tanpa syarat.<sup>11</sup>

Kemudian tahun 1990 lahir lagi sebuah teori EQ (*Emotional Quotient*). istilah kecerdasan emosi (EQ) baru dikenal luas pada pertengahan tahun 1990 dengan diterbitkannya buku *Emosional Intelligence* oleh Daniel Goleman. Dalam buku ini ia menjelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan mengelolanya dengan baik pada diri sendiri dan dalam empatik, cinta, ketulusan, kejujuran, kehangatan, motivasi, dan kemampuan merespon kegembiraan atau kesedihan secara tepat.<sup>12</sup>

Berdasarkan pendapat di atas nampak bahwa SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia yang digunakan sebagai landasan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. SQ merupakan kecerdasan diri manusia yang terdalam dan merupakan intelegensi yang dapat menampilkan sikap kreatif dalam memecahkan problem makrta hidup seseorang, memberikan rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dan kemampuan untuk mengadakan perubahan terhadap situasi tersebut.

Sudah sewajarnya umat Islam memberikan nuansa spiritual yang dimilikinya ke dalam SQ tersebut. Misi Islam yang berintikan ajaran akidah, syariat, dan akhlak pada dasarnya mengacu pada pembinaan spiritual. Dalam ajaran Islam, spiritual manusia merupakan yang penling bagi pencapaian kesempurnaan hidup. Keberadaan unsur spiritual membuat manusia dapat meralh derajat yang tinggi seperti yang dijelaskan dalam QS. at-Tin/95: 4-5.

Pencapaian *ahsani taqwim* diiakukan dengan pengembangan potensi spiritual yang mehjadi hakikat manusia. Bidang keilmuan Islam yang banyak membicarakan dimensi spiritual manusia adalah filsafat dan tasawuf. Dalam filsafat, pembahasan dimensi spiritual manusia dijelaskan dengan litllah *al-nafs* (jiwa). Ibn Sina berpendapat sebagaimana dikutip oleh Harun Nuution kemudian diadopsi oleh Suyitman, bahwa jiwa merupakan substansi yang berdiri sendiri dan mempunyai wujud yang terlepas dengan badan. Jiwa merupakan tempat ilmu pengetahuan karena di dalam jiwa terdapat akal yang berpikir.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Ary Ginanjar Agustian, *Emosional Spiritual Quotient*, (Cet. 51; Jakarta: Arga, 2010).

<sup>12</sup> Abd.Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Cet. I; Jakarta: AR-Ruzz Media, 2011), h, 32.

<sup>13</sup> Suyitman, *Pendidikan Spiritual Menurut At-Uazati*, (Tesis tidak dlterbltkan, Program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, 2009), h. 7.



Manusia merupakan makhluk pilihan Allah yang mengembangkan tugas ganda, yaitu sebagai khalifah Allah dan Abdullah (hamba Allah). Untuk mengaktualisasikan kedua tugas tersebut, manusia dibekali dengan sejumlah potensi di dalam dirinya. Potensi-potensi tersebut berupa *jismiah*, *nafsiyah*, dan *ruhaniyah*. Aspek *jismiah* adalah keseluruhan organ fisik-biologis, sistem sel, dan sistem syaraf serta sistem kelenjar diri manusia. Aspek *nafsiyah* adalah keseluruhan kualitas *insaniah* yang khas dimiliki dari manusia berupa pikiran, perasaan dan kemauan serta kebebasan. Dalam aspek *nafsiyah* ini terdapat tiga dimensi psikis, yaitu dimensi *nafsu*, *'aql*, dan *qalb*. Aspek *ruhaniyah* adalah keseluruhan potensi luhur (*high potentiory*) diri manusia. Potensi luhur itu memancar dari dimensi run dan fitrah. Kedua dimensi ini merupakan potensi diri manusia yang bersumber dari Allah. Aspek ruhaniyah bersifat spiritual dan transedental. Spiritual, karena ia merupakan potensi luhur batin manusia yang merupakan sifat dasar dalam diri manusia yang berasal dari ruh ciptaan Allah. Bersifat transedental, karena mengatur hubungan manusia dengan yang Mahatransenden yaitu Allah. Fungsi ini muncul dari dimensi fitrah.<sup>14</sup>

Dari penjabaran di atas, dapat disebutkan bahwa aspek *jismiah* bersifat empiris, konkret, indrawi, mekanistik dan deterministik. Aspek *ruhaniyah* bersifat spiritual, transeden, suci, bebas, tidak terikat pada hukum dan prinsip alam dan cenderung kepada kebaikan. Aspek *nafsiyah* berada di antara keduanya dan berusaha mewartakan kepentingan yang berbeda.

## 2. Pembinaan Keagamaan Berbasis Fitrah

Agama Islam mengajarkan bahwa pada dasarnya manusia dilahirkan dalam keadaan suci. Kesucian manusia itu biasanya dikenal dengan istilah "fitrah". Fitrah menjadikan manusia memiliki dorongan naluri ke arah kebaikan dan kebenaran. Fitrah manusia merupakan kelanjutan dari perjanjian antara manusia dan Allah, yaitu suatu perjanjian atau ikatan janji antara manusia sebelum ia lahir ke dunia dengan Allah. Dalam perjanjian tersebut manusia telah menyatakan bahwa ia akan mengakui Allah sebagai Pelindung dan Pemelihara satu-satunya bagi dirinya. Hal ini tercermin dalam dialog antara Tuhan dengan ruh manusia, sebagaimana disebutkan dalam QS, al-A'raf/7:172.

Islam menuntut penganutnya untuk memperdalam ilmu pengetahuannya sesuai dengan tabiat agama. Ini berarti bahwa teori-teori aliran pendidikan yakni teori *nativisme*, *empirisme*, dan *hologensi* bukan menjadi acuan konsep pendidikan al-Qur'an. Namun al-Qur'an yang memberikan konsep terhadap aliran-aliran pendidikan tersebut. Menurut al-Qur'an, tabiat manusia adalah *homo-religious* (makhluk beragama) yang sejak lahirnya membawa suatu kecenderungan beragama. Dalam hal ini, Allah berfirman sebagaimana tercantum dalam QS. al-Rum/30: 30.

Term fitrah dalam ayat tersebut, mengandung interpretasi bahwa manusia diciptakan oleh Allah mempunyai naluri beragama, yakni agama tauhid. Potensi fitrah Allah pada diri manusia ini menyebabkannya selalu

---

<sup>14</sup> jSuyitman, *Pendidikan Spiritual Menurut Al-Gazali*, h. 9

monoari realitas mutlak, dengan cara mengekspresikannya dalam bentuk lllkap, cara berpikir dan bertingkah laku. Karena sikap ini manusia disebut Juga sebagai *homo educandum* (makhluk yang dapat didik) dan *homo education* (makhluk pendidik), karena pendidikan baginya adalah suatu keharusan guna mewujudkan kualitas dan integritas kepribadian yang utuh. Posisi manusia sebagai *homo religious* dan *homo educandum* serta *homo education* sebagaimana disebutkan di atas, mengindikasikan bahwa sikap kegiatan belajar bagi setiap manusia dapat diarahkan melalui proses pendidikan dengan memandang fitrah sebagai obyek yang hams dikembangkan dan disempurnakan, dengan cara membimbing dan mcngasuhnya agar dapat mcmahami, rncnghayati, dan mcngamalkan ajaran agama secara universal.

Al-Qur'an maupun hadis meskipun tidak secara eksplisit membicarakan tentang konsep dasar keberagamaan yang dimaksud, tetapi secara implisit terdapat petunjuk yang mengarah tentang pendidikan keberagamaan. Misalnya dalam Q.S. al-Tahrim/66: 6. Muatan ayat tersebut sebagai motivasi bagi setiap orangtua (mukmin) untuk selalu mengawasi anak-anak mereka dalam aspek pendidikan, karena Mnak-anak atau kehiarga merupakan bagian terpenting dari struktur rumah tongga. Dengan kata lain, orangtua hendaknya tidak mengabaikan kewajiban edukatifnya, yakni memelihara, membimbing, dan mendidik anak-anaknya menjadi anggota keluarga yang senang pada kebaikan dan menjauhi ketnaksiatan. Wadah inilah sebagai penentu keberagamaan anak di masa depan.

Islam adalah agama yang sangat memerhatikan masalah pendidikan akhlak. Agama Islam menganjurkan para pemeluknya untuk meningkatkan kecakapan dan akhlak generasi muda. Sebab pendidikan adalah sebuah pcnanaman invcstasi manusia untuk masa dcpan dcngan mcmbckali generasi muda dengan budi pekerti yang luhur dan kecakapan yang tinggi. Al-Qur'an mengingatkan kaum muslimin agar waspada untuk tidak meninggalkan keturunan yang lemah, yakni lemah iman (akhlak), lemah ilmu, lemah mental, lemah fisik, dan lemah materi, seperti terdapat dalam QS. an-Nisa74:9

Pendidikan akhlak memiliki relevansi yang signifikan dan integral dcngan pembinaan agama. Akhlak mcrcupakan alat kontrol terhadap kesempurnaan keimanan seseorang baik dalam hubungan vertikal kepada Allah swt, maupun dalam hubungan horizontal, kepada sesama manusia dan makhluk lainnya. Karena itu, keberhasilan pembinaan agama harus dilihat pada realitas perbuatan atau akhlak peserta didik

Agama Islam adalah sumber ajaran akhlak mulia, dengan pemahaman agama yang kuat diharapkan Pegawai Negeri Sipil mempunyai referensi ymg cukup untuk mengembangkan kepribadiannya yang bersumber dari fltrth Ilahi. Fitrah Ilahi manusia pada dasarnya adalah baik. Manusia telah dllengkapi dengan akal dan hati nurani. Fitrah Ilahi inilah yang seharusnya Hiwnbentuk jati diri ketika proses berinteraksi dengan: lingkungan nitmbentuk akhlak yang pada gilirannya berwujud pada perilaku keseharian. Akhlak mulia dari setiap PNS akan membentuk perilaku masyarakat, perilaku birokrasi yang pada gilirannya akan membentuk perilaku bangsa.

### 3. Pembinaan agama sebagai upaya antisipasi krisis akhlak

Krisis akhlak yang menimpa bangsa Indonesia era globalisasi ini memerlukan penanganan secara komprehensif, integratif, dan berkesinambungan untuk tidak terjebak pada kegagalan membangun bangsa ini sesuai dengan tujuan negara yaitu memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Secara leksikal, kata *krisis* berarti "kemelut, masa gawat, suasana genting, keadaan merosot"<sup>15</sup> Kata *akhlak* berarti "budi pekerti, tingkah laku, perangai"<sup>16</sup> Mencermati pengertian ini, penulis lebih cenderung menggunakan arti merosot pada kata krisis untuk memadukan dengan kata akhlak, sehingga kata krisis akhlak dikonotasikan dengan kemerosotan akhlak.

Secara etimologi, akhlak berasal dari kata *khalaqa* berarti mencipta, membuat, atau menjadikan. *Akhlaq* adalah kata yang berbentuk *mufrad*, jamaknya adalah *khuluqun* berarti perangai, tabiat, adat atau *khalqun* berarti kejadian, buatan, ciptaan.<sup>17</sup> Kata akhlak beserta bentukannya tersebut, bisa ditemukan dalam QS. al-Qalarn/68: 4.

Uraian tersebut dapat dipahami bahwa kata akhlak berasal dari bahasa Arab yang berarti perangai, adal, labial, alau sislem perilaku yang dibual manusia. Akhlak bisa baik atau buruk tefgantung kepada tata nilai yang dipakai sebagai landasannya, meskipun secara masyarakat Indonesia memaknai kata akhlak sudah mengandung konotasi baik sehingga orang yang berakhlak berarti orang yang berakhlak baik.

Said Agil Husin Al Munawar berpendapat bahwa: dilihat dari segi bentuk perbuatan manusia, akhlak dapat dibagi kepada dua bagian. *Pertama*, akhlak yang terpuji seperti berlaku jujur, amanah, ikhlas, sabar, tawakkal, bersyukur, memelihara diri dari dosa, berbaik sangka, suka menolong, pemaaf, dan sebagainya. *Kedua*, akhlak yang tercela seperti mengingkari janji, menipu, pamarah, khianat, berbuat maksiat, dan sebagainya. Perbuatan-perbuatan tercela harus di jauhi, sedangkan perbuatan-perbuatan terpuji harus diamalkan. Karena itu, perkataan akhlak sebenarnya lebih cenderung kepada arti perbuatan-perbuatan yang baik dan terpuji.<sup>18</sup> Abuddin Nata mengadopsi pendapat Ibn Maskawaih, bahwa akhlak adalah suatu perbuatan yang lahir dengan mudah dari jiwa yang tulus, tanpa memerlukan pertimbangan dan pemikiran.<sup>19</sup>

Berdasar pada beberapa pendapat tersebut, dipahami bahwa pada dasarnya akhlak itu merupakan institusi berada di hati tempat munculnya

<sup>15</sup> Pius A. Partanto, dan M. Dahlan al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya, Arloka, 2001), h. 379.

<sup>16</sup> Pius A. Partanto, dan M. Dahlan al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, h. 14.

<sup>17</sup> Zainuddin Ali, *Pendidikan Agama Mum*, (Cet. II; Jakarta: Bunii Aksara, 2008); h. 29.

<sup>18</sup> Said Agil Husin Al Munawar, *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani dalam Sistem Pendidikan Islam*, (Cet. II; Jakarta: CiputatPress, 2005), h. 28-29.

<sup>19</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Ketemanan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Cet. IV; Jakarta: 2010), h. 203D Lihat juga Ibn Maskawaih, *Tahdzib al-Akhlaq wa Tathwir al-Raq*, (Mesir: Dar al-Kutub, tt), h. 143.

perbuatan-perbuatan benar atau salah. Institusi tersebut siap menerima pengaruh pembinaan yang baik atau pembinaan buruk. Karena itu, ada akhlak baik atau mulia dan ada akhlak buruk atau tercela.

Dalam kehidupan berinteraksi sehari-hari, kata akhlak sering ditafsirkan dengan akhlak yang baik. Artinya, kata akhlak sudah mengandung pengertian perbuatan yang baik, sehingga meyakinkan perbuatan yang tidak baik dianggap penyimpangan akhlak. Islam memuji akhlak yang baik, meiyerukan kaum muslimin membinanya dan mengembangkannya di hati mereka. Tslam menegaskan bahwa bukti keimanan ialah jiwa yang baik, dan bukti keislaman ialah akhlak yang baik. Allah swt, menyanjung Nabi Muhammad saw., karena akhlaknya yang baik dalam firman-Nya QS. al-Ahzab/33: 21.

Krisis akhlak semula hanya menerpa sebagian kecil elit politik dan birokrasi, kini telah mcnjalar kepada masyarakat luas, bahkan masuk pada masyarakat umum. Krisis akhlak pada kaum elit terlihat dengan adanya penyelewengan jabatan, korupsi, selingkuh, fltnah, menjilat, dan sebagainya. Sementara itu, krisis akhlak yang menimpa pada masyarakat umum terlihat pada sebagian sikap mereka yang dengan mudah merampas hak orang lain, pelecehan seks, anarkis, main hakim sendiri, menyogok, dan sebagainya.

Secara umum penyebab krisis akhlak tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor di ontaranya adalah sebagai berikut.

*Pertama*, krisis akhlak terjadi karena longgarnya pegangan agama yang menyebabkan hilangnya pengontrol diri dari dalam. Selanjutnya, alat pengontrol pindah kepada hukum dan masyarakat. Namun, karena hukum dan masyarakat juga sudah lemah, hilanglah seluruh alat kontrol. Akibatnya, manusia dapat berbuat sesuka hati dalam meyakinkan pelanggaran tanpa ada yang menegur. *Kedua*, krisis akhlak terjadi karena pembinaan moral yang dilakukan orang tua, sekolah, dan oiosyarakat sudah kuing efektif. Ketiga institusi pendidikan sudah terbawa oleh arus kehidupan yang lebih mengutamakan materi tanpa diimbangi dengan pembinaan mental spritual. Pembiasaan dan keteladanan orang tua terhadap putra-putrinya, sudah kurang dilakukan karena waktunya sudah habis mencari materi. *Ketiga*, krisis akhlak terjadi disebabkan karena derasnya arus budaya hidup materialistik, hedonistik, dan sekuleristik. *Keempat*, krisis akhlak terjadi karena belum adanya kemauan yang sungguh-sungguh dari pemcrintah. Kekuasaan, dana, teknologi, sumber daya manusia, peluang, dan sebagainya yang dimiliki pemerintah belum banyak digunakan untuk melakukan pembinaan akhlak bangsa.<sup>20</sup>

Mencermati uraian di atas, kelihatannya bahwa krisis akhlak menjadi penyebab utama terjadinya krisis multidimensial bangsa Indonesia saat ini. Tetapi, penyebab tersebut sebagai faktor *eksternal* dan sifatnya universal, tidak hanya dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, kurang tepat kalau timbulnya krisis akhlak hanya disebabkan karena kegagalan pendidikan agama.

---

<sup>20</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, h. 224.

Hal tersebut sesuai pendapat Azyumardi Azra yang diadopsi Muhaimin bahwa krisis akhlak justru lebih disebabkan karena:

1. Lemahnya penegak hukum atau *soft state* (negara lembek) dalam menegakan hukum, semuanya bisa diatur dengan sogok menyogok, *money politics*, dan "KUHP" (Kasih Uang Habis Perkara);
2. Mewabahnya gaya hidup hedonistik;
3. Kurangnya *political will* dan keteladanan dari pejabat-pejabat publik untuk memberantas korupsi atau penyakit sosial lainnya. Karena itu, tidaklah adil bila orang secara simplistik mengkambinghitamkan agama.<sup>21</sup>

Mengingat bahwa kegiatan pendidikan merupakan proses penanaman dan pengembangan seperangkat nilai dan norma yang integratif dalam pendidikan dan pelatihan, apalagi bila dikaitkan dengan tujuan pendidikan nasional yang merupakan tugas utama bagi setiap pendidik. Karena itu, tugas pembinaan akhlak bukanlah menjadi tanggung jawab Bidang Kesra atau Kepegawaian Daerah, melainkan tugas semua kepala SKPD bahkan menjadi tugas masing-masing individu.

#### IV. Konsep dan Arah Pembinaan Keagamaan Pegawai Negeri Sipil

Al-Qur'an merupakan sumber utama ajaran Islam yang menjadi sumber petunjuk dan pedoman dalam pelaksanaan dakwah; yakni ajakan untuk menuju Allah dan mengikuti jejak Rasul-Nya. Hal ini berarti bahwa al-Qur'an dan hadis Rasulullah saw. bertindak sebagai pembina pribadi yang mengajarkan seseorang berperilaku sesuai ajaran al-Qur'an.

Premis di atas semakna dengan pengertian dakwah seperti yang dikemukakan selanjutnya. Kata dakwah berasal dari bahasa Arab (*da'a, yad'u, da'watan*) yang bermakna seruan, panggilan atau do'a. Menurut Abdul aziz, secara bahasa, dakwah bisa berarti: 1) memanggil; 2) menyeru;<sup>21</sup> mwiegaakan atau membela sesuatu; 4) perbuatan atau perkataan untuk menarik manusia kepada sesuatu; dan 5) memohon dan meminta.<sup>27</sup>

Dakwah secara bahasa adalah upaya memanggil, menyeru, dan mwbgajak manusia menuju Allah swt. Pemahaman ini ditegaskan dalam QS. An-Nahl/16:125. Dalam ayat lain, perintah Allah untuk menegakan dakwah kepada Allah ini dengan menggunakan redaksi *al-Khayr*, seperti terdapat dalam luraah Ali Imran/3: 104, yaitu semam kepada manusia menuju *al-khyr*. Menurut para mufassir *al-Islam* dalam arti yang seluas-luasnya yaitu agama Mtnua nabi sepanjang zaman, sehingga terkadang dipahami sebagai aktivitas mengajak kepada jalan keselamatan.<sup>22</sup>

Pembinaan keagamaan aparatur PNS secara substantif dapat diartikan upaya mengingatkan manusia sebagai aparat PNS agar kembali mengingat perjanjian suci yang pernah diucapkan di alam ruh, berupa *syahadah al llahiyah* atau pengakuan manusia terhadap eksistensi Allah swt. Sebagai aparatur PNS

<sup>21</sup> Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*, (Cet. V; Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 19.

<sup>22</sup> Abdul. Basith, *Wacana Dakwah Kontemporer*, (Yogyakarta: Pustaka Pflajar, 2005), h. 27.

diikat oleh sumpah/janji ketika dilantik sebagai pegawai negeri sipil, diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 26 ayat 2.

## V. Aparatur Pemerintah Religius

Aparatur pemerintah senantiasa harus diperbaharui, diberi pencerahan dan wawasan informasi terkini. Harus kuat dalam administrasi dan menguasai peraturan sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus semakin ditingkatkan. Pembinaan jiwa korps Pegawai Negeri Sipil diinaksudkan untuk meningkatkan perjuangan, kesetiaan, dan ketaatan PNS kepada NKRI berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak hanya pertimbangan perlunya efisien, efektif, inovatif, tetapi juga perlunya pertimbangan aspek keadilan dalam pemberian pelayanan yang selama ini biasa dilupakan.

Sebagai aparatur Pegawai Negeri Sipil perlu pembinaan nilai-nilai dasar, nilai global, dan nilai religius yang diharapkan nilai-nilai tersebut dapat mengkristal dalam kehidupannya sebagai aparatur negara, sebagai pelayan masyarakat dan sebagai hamba Allah. Selain itu, perlu pula dikembangkan etika kerja bagi aparatur negara dalam bentuk pengembangan intelektual yaitu pengembangan sumberdaya pribadi berupa pengetahuan, keaktifan, kearifan, dan berbagai keterampilan teknis. Pengembangan etika kerja aparatur negara sering disebut pengembangan budaya kerja, adalah pengembangan pemikiran, pandangan, sikap perilaku dan sikap tindakan yang menjadi kebiasaan dalam bekerja sehari-hari.

Nilai dasar religius adalah ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 dan nilai-nilai dasar spiritual sebagaimana yang dirumuskan UNESCO, yang meyakini adanya dimensi transenden yang perwujudannya adalah keimanan sedangkan semangat keimanan itu disebut spiritualitas. Deskripsi perilaku seorang aparatur Pegawai Negeri Sipil yang memiliki spiritualitas adalah ketaatan menjalankan agamanya yang ruang lingkungannya akidah yang mencakup rukun iman, syariah yang terdiri atas ibadah dan muamalah, serta akhlak yang terdiri atas akhlak kepada Sang Khalik, akhlak kepada makhluk baik makhluk yang hidup maupun makhluk benda mati. Karena itulah agama Islam mewajibkan setiap muslim memiliki sifat dapat dipercaya (amanah). Allah swt. menegaskan dalam QS. an-Nisa/4: 58.

Amanah dalam perspektif Islam memiliki makna dan kandungan yang umum, di mana seluruh makna dan kandungan tersebut bermuara pada satu pengertian yaitu setiap orang merasakan bahwa Allah swt. senantiasa menuntunnya dalam setiap urusan yang dibebani kepadanya, dan setiap orang memahami dengan penuh keyakinan bahwa kelak ia akan dimintakan pertanggungjawaban atas urusan tersebut.

Sementara pengertian amanah menurut kaca mata kebanyakan orang

awam seringkali diletakan pada pemahaman yang sempit, yaitu sebatas memelihara barang titipan, padahal makna hakikatnya jauh lebih besar dan lebih berat dari makna yang diduga. Amanah adalah sebuah kewajiban, di mana sudah seharusnya semua orang Islam saling mewasiatinya dan memohon bantuan kepada Allah swt. dalam menjaganya, bahkan ketika leaeorang hendak bepergian sekalipun setiap saudaranya seharusnya berpesan kepadanya.

#### **IV. Pembinaan Aparatur Menuju Pemerintahan Religius Di Kota Palopo**

##### **A. Profil Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Palopo. Luas Kota Palopo 258,17 km<sup>2</sup> dengan 9 wilayah administrasi kecamatan yang meliputi kecamatan Wara, Kecamatan Wara Utara, Kecamatan Wara Selatan, Kecamatan Wara Timur, Kecamatan Wara Barat, Kecamatan Sendana, Kecamatan Mungkajang, Kecamatan Bara dan Kecamatan Telluwanua, yang terbagi atas 48 kelurahan.<sup>23</sup>

Visi Kota Palopo yaitu: "Menjadi Salah Satu Kota Metropolitan di Kawasan Timur Indonesia yang Berbasis Potensi Sumberdaya dan Kearifan Lokal yang Religius". Salah satu substansi visi tersebut adalah: berbasis sumberdaya kearifan lokal yang religius, mengandung arti memiliki kemampuan untuk memanfaatkan potensi sumberdaya tersedia dan tetap mempertahankan prinsip-prinsip dasar sosial budaya dan nilai-nilai religi masyarakat sebagai modal dasar pembangunan.

Misi pembangunan jangka panjang daerah Kota Palopo 2013-2032 yaitu:

- a) Mengembangkan kompetensi dan kualitas sumberdaya manusia.
- b) Mcwujudkan profesionalisme aparaturur, kapasitas klcmbagaan pemerintah dan masyarakat.
- c) Meningkatkan hubungan sinergitas dan kerjasama daerah.
- d) Meningkatkan kesadaran hukum dan HAM serta menciptakan ketentraman dan ketertiban masyarakat.
- e) Meningkatkan jasa pelayanan industri dan kepariwisataan serta pelestarian budaya daerah.
- f) Meningkatkan pengelolaan pemamfatan ruang dan lingkungan hidup yang berkelanjutan.

Tujuan umum pembangunan jangka panjang Kota Palopo 2013-2032 adalah meningkatnya tingkat kesejahteraan masyarakat yang lebih merata, dan adil secara arif dan bijaksana serta berkembangnya suasana kehidupan masyarakat yang religius, demokratis, dan harmonis sebagai ciri sosial dan budaya lokal masyarakat Kota Palopo.

Penyajian data kepegawaian yang ditampilkan adalah berdasarkan beberapa keiompok, yaitu: 1) Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang, 2) Berdasarkan Eselon, 3) Berdasarkan Keiompok Jabatan Fungsional, 4) Berdasarkan Tingkat Pendidikan formal, dan 6) Berdasarkan Agama. Penyajian

---

<sup>23</sup> Tenriwati; Kabag Hukum Kota Palopo, *Wawancara*, oleh penulis di Kantor Walikota Palopo, 5 April 2013.

data potensi Pegawai Negeri sipil Kota Palopo dipandang perlu dikemukakan guna mengetahui secara detail potensi sumberdaya manusia untuk kemudian dikonstruksi dalam perencanaan pembinaan keagamaan.

## **B. Kebijakan Pemerintah Kota Palopo dalam Pembinaan Keagamaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil**

Kebijakan pemerintah Kota Palopo dalam pembinaan keagamaan pada aparatur PNS merupakan kearifan lokal dalam menunjang tercapainya pemerintahan yang bersih dan religius. Dengan demikian, data dokumentasi yang penulis peroleh pada kantor Sekretariat Kota Palopo, mcnui\jukll4llt belum ada peraturan dalam benluk perda yang menjadi Itnduttin yuiidH pelaksanaan pembinaan keagamaan bagi aparatur pemerintah Kota Palopo, Akan tetapi, pembinaan tersebut dilaksanakan berdasarkan pada Sunt Edaran Walikota Palopo yaitu:

1. Surat Edaran Walikota Nomor 45p/47/Kesra/IV/2012 tanggal 9 April 2013 tentang Workshop Keluarga Samara (Sakinah, Mawaddah, wa Rahman) Aparatur Pemerintah Kota Palopo,
2. Surat Edaran Walikota Nomor 450/57/Kesra/V/2013 tanggal 12 Mei 2013 tentang SKR (Siraman Kesegaran Rohani) setiap tanggal 17 bagi aparatur PNS yang beragama Islam.
3. Surat Edaran Walikota Palopo Nomor 450/91/Kesra/VII/2013 tanggal 8 juli 2013 tentang Himbauan kepada Aparatur PNS untuk Tadarrus Ramadhan.
4. Surat Edaran Walikota Palopo Nomor 450/93/Kesra/VII/2013 tanggal 09 Juli 2013 tentang Diklat Mental Spiritual bagi aparaturur PNS Kota Palopo.
5. Surat Edaran Walikota tentang Shalat Berjama'ah Dhuhur dan Ashar bagi PNS setiap hari kerja di lingkungan SKPD masing-masing.
6. Surat Edaran Walikota Palopo, tentang zikir bersama bagi aparaturur PNS setiap malam Jumat.
7. Surat Edaran Walikota Palopo Nomor 450/92/Kesra/VTI/2013 tanggal 8 Juli 2013 tentang Safari Ramadhan 1434 H.<sup>24</sup>

Surat Edaran Walikota Palopo tersebut menjadi landasan yuridis atau kebijakan lokal pelaksanaan pembinaan keagamaan bagi aparatur PNS Kota Palopo. Pemikiran dipergunakan Surat Edaran Walikota Palopo tersebut karena secara politik, Walikota memainkan posisi "aman" (*safety player*) agar pada kondisi kegagalan kinerja kebijakan ia masih mempunyai "pintu keluar" (*exit door*) apabila terjadi kegagalan. Kondisi ini dipahami, karena Walikota terpilih melalui proses politik yang berat, sehingga tujuan pertama adalah bagaimana mendapatkan legitimasi politik secepatnya. Untuk kesinambungan pembinaan keagamaan kalangan PNS maka Walikota harus melembagakan kebijakan-kebijakan dimaksud dalam bentuk peraturan daerah.

Realitas di lapangan sebagaimana diuraikan di atas sejalan dengan ungkapan salah seorang tokoh masyarakat, bahwa usaha pembinaan

---

<sup>24</sup> Sumber: *Dokumentasi* pada kantor Sekretariat Kotn Palopo. Juli 2013.



keagamaan yang didasarkan pada kebijakan Walikota Palopo, juga menjiwai kearifan lokal budaya Luwu yang sudah mengakar pada masyarakat yaitu bersumber dari *Lontara Maccae ri Luwu* di antaranya adalah: *ada tongeng*, *lempu*, *getteng*, dan *sipakatau*, *sipakalebbi*, *sipakaraja*, dan *sipakainge*. *Ada tongeng*, yaitu berkata benar dan melakukan perbuatan sesuai dengan ucapan; *Lempu*, yaitu jujur dalam segala hal ulamanya berkaitan dengan materi; *Getting*, yaitu teguh dalam keyakinan; dan *Sipakatau*, *sipakalebbi*, *sipakaraja*, dan *sipakainge* yaitu saling memanusiaikan, saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengingatkan.<sup>25</sup>

Kearifan lokal tersebut merupakan bentuk ketinggian nilai budaya Luwu senantiasa dipelihara dan tercermin dalam tataran interaksi sosial masyarakat Palopo. Pembinaan keagamaan berintikan pada penanaman nilai-nilai akhlak pada aparaturur pegawai karena sangat signifikan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas masing-masing pegawai.

### C. Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Pembinaan Keagamaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil di Kota Palopo

#### 1. Faktor-faktor yang Mendukung pembinaan keagamaan

Pembinaan keagamaan aparaturur PNS di Kota Palopo baik secara formal maupun secara non-formal dapat dilaksanakan karena didukung oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mendukung pembinaan keagamaan aparatur PNS di Kota Palopo antara lain adalah: faktor filosofis, faktor sosiologis, faktor yuridis, faktor profesionalitas tenaga pembina, faktor dukungan lembaga keagamaan dan perguruan tinggi.<sup>26</sup> Faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut.

##### a. Faktor filosofis

Faktor filosofis sebagai faktor pendukung pembinaan keagamaan aparaturur PNS Kota Palopo dimaksudkan bahwa pelaksanaan pembinaan keagamaan pada aparaturur tersebut didukung oleh nilai-nilai moral bangsa yang sesuai dengan Sistem Pendidikan Nasional dan Pancasila.

Sifat keteladanan Rasulullah yang mesti dimiliki oleh birokrasi pemerintah yaitu: *shiddiq* (selalu benar/akunlabel), *amanah* (integritas, dapat dipercaya) *fafanah* (cerdas, intelektualitas tinggi), *tablig* (dialogis, komunikatif) sebagai pilar dalam upaya pembinaan religiutas aparatur PNS. Empat pilar karakter seorang pejabat publik sehingga selalu memegang moral, akhlak-etika dalam mengeluarkan sebuah kebijakan. Karena itu, pembangunan yang dilaksanakan hams dalam keseimbangan antara pembangunan fisik dan moral. Keganjilan yang terjadi saat dinamika pembangunan scdang

##### b. Faktor sosiologis

Kebijakan tenlang pembinaan keagamaan Islam aparaturur PNS UIKuM Palopo didasarkan pada keyakinan aparaturur PNS Kota Palopo ytnng

<sup>25</sup> Zainuddin Samide, tokoh masyarakat Kota Palopo, *wawancara*, oleh penulis di Palopo, 23 Juli 2013.

<sup>26</sup> Baso Najamuddin, Asisten Pemerintahan Setda Kota Palopo, *wawancara*, oleh penulis di kantor Walikota Palopo, 27 Juli 2013.

mayoritas beragama Islam yaitu berjumlah 4517. Jumlah PNS Kota Palopo secara keseluruhan 5291, dari jumlah tersebut yang aktif mengikuti kegiatan keagamaan hanya sekitar 10 % maka diperlukan adanya suatu kebijakan pemerintah Kota Palopo untuk menjadi dasar pembinaan keagamaan aparatur PNS yang beragama Islam.<sup>27</sup>

Melalui pendekatan sosiologi agama menunjukkan, bahwa masyarakat kerajaan Luwu telah memeluk agama Islam sejak abad ke 16. Hal tersebut terlihat dalam beberapa kebiasaan dalam masyarakat Kota Palopo pada acara pernikahan, kelahiran anak, kematian dimana agama Islam mewarnai acara-acara tersebut. Kebiasaan-kebiasaan tersebut sampai dewasa ini masih tetap dilakukan masyarakat Kota Palopo. Dengan gagasan pembinaan keagamaan aparatur pemerintah Kota Palopo, masyarakat Islam pada umumnya memberikan dukungan yang besar. Jadi setiap regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah hendaklah diinspirasi oleh nilai-nilai agama agar tidak terjebak pada falsafah sekuler-liberal yang berimplikasi pada gaya hidup serba permisif-hedonistis.

#### c. Faktor yuridis formal

Pembinaan keagamaan aparatur PNS di Kota Palopo didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang sudah ada. Landasan yuridis formal yang secara konkret berhubungan dengan pembinaan keagamaan; tersebut adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.<sup>28</sup>

Memang tujuan pendidikan dalam hal ini adalah pembinaan keagamaan tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yaitu ... berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Mahan Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>29</sup>

Memerhatikan bunyi pasal 3 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tersebut di atas secara jelas bahwa pembinaan keagamaan PNS Kota Palopo sebagai upaya pembinaan karakter religius. Selain itu, pembinaan keagamaan didukung oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.

#### d. Faktor Profesionalitas tenaga pembina

Tenaga pembina pada pelaksanaan program pembinaan keagamaan PNS Kota Palopo adalah tenaga profesional di bidangnya, sebab patut dicatat bahwa PNS di Kota Palopo sudah banyak yang berpendidikan kualifikasi S2, tentunya kualitas daripada pembinaan ini dapat diharapkan mudah dipahami dan

<sup>27</sup> Hamiruddin Syukur, Staf Subag Bagian Bina Mental Spiritual, wawancara, oleh penulis di kantor Badan Kesbang Kota Palopo, Juli 2013.

<sup>28</sup> M. Ridwan, Staf Bagian Kesra, wawancara, oleh penulis di kantor Walikota Palopo, Juli 2013.

<sup>29</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Cet, IV; Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 7.

diinternalisasi oleh para peserta program pembinaan keagamaan PNS Kota Palopo.<sup>30</sup>

Pernyataan tersebut patut dihargai karena di Palopo sudah terdapat perguruan tinggi yang menyelenggarakan perkuliahan program magister, bahkan Walikota Palopo memberi peluang kepada aparatur yang kompetabel melanjutkan pendidikan pada program pascasarjana di Makassar. Data dokumentasi tentang jumlah PNS Kota Palopo yang berpendidikan kualifikasi S2 sebanyak 191 orang atau 3,6 persen dari jumlah 5.291 PNS di Kota Palopo.

e. Faktor dukungan lembaga keagamaan dan perguruan tinggi

Dukungan lembaga-lembaga keagamaan dan perguruan tinggi di Palopo cukup besar dalam kerangka peningkatan kualitas dan profesionalitas aparatur PNS Kota Palopo. Menurut Hamaruddin Syukur, bahwa dalam pelaksanaan diklat aparatur pemerintah Kota Palopo banyak yang memberikan sumbangsih baik moril maupun materil. Mereka memberikan bantuan secara ikhlas semata-mata karena Allah., seperti Kementerian Agama Kota Palopo, para tokoh MUI Kota Palopo, Muhammadiyah, NU, dan jama'ah tablig. Demikian halnya kehadiran STAIN Palopo, sangat berkontribusi memberikan peran-perannya sebagai lembaga intelektual.<sup>31</sup>

## **2. Faktor-faktor yang menghambat pembinaan keagamaan aparat PNS di Kota Palopo.**

Beberapa faktor yang menghambat pelaksanaan pembinaan keagamaan aparatur PNS di Kota Palopo dapat diketahui dari hasil penelitian, antara lain yaitu:

a. Kebijakan pemerintah Kota Palopo menerapkan wajib bebas baca tulis aksara al-Qur'an bagi PNS beragama Islam

Ketaatan beragama aparat belum dikaitkan dengan penilaian dalam rekrutmen promosi jabatan atau kenaikan pangkat. Akibat dari kondisi seperti ini memunculkan gagasan perlunya pemerintah melahirkan suatu kebijakan tentang rekrutmen promosi jabatan atau kenaikan pangkat perlu mempertimbangkan ketaatan beragama pegawai yang bersangkutan. Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian penulis, gagasan ini menimbulkan respon prokontra di kalangan aparatur pegawai negeri sipil. Pada pihak yang kontra mengemukakan alasan bahwa hal tersebut tidak ada regulasi sebagai payung hukumnya.

b. Pembinaan keagamaan belum menjadi kebijakan publik

Pembinaan keagamaan yang dihasilkan melalui perumusan dalam proses politik bersama dengan DPRD Kota Palopo berupa sebatas himbauan Walikota Palopo. Berdasarkan analisis penulis, dasar yuridis formal pelaksanaan pembinaan keagamaan aparat PNS hanya pada surat edaran

---

<sup>30</sup> Baso Najamuddin, Asisten Pemerintahan Setda Kota Palopo, *Wawancara*, oleh penulis di kantor Walikota Palopo, 27 September 2013.

<sup>31</sup> Hamaruddin Syukur, Kepala Sub Bagian Bina Mental Spritual, *wawancara*, oleh penulis di Palopo, Juli 2013.

Walikota, belum dalam bentuk peraturan daerah (Perda). Kedudukan surat edaran sebagai produk kebijakan lokal guna merespon tantangan kinerja aparatur pemerintah hanya sebatas himbauan.

- c. Keteladan para pejabat birokrasi dalam hal keberagaman tampak rendah. Nilai-nilai moral mereka pertunjukkan di depan masyarakat demikian riskan dan *vulgar*. Kondisi ini menjadi titik lemah yang cukup fatal bagi usaha para pendidik atau pembina keagamaan untuk menanamkan nilai-nilai etika dan akhlak mulia. Dalam hal pembinaan keagamaan ada pejabat yang berpendapat bahwa urusan agama itu adalah urusan personal, urusan pribadi setiap muslim. Tidak perlu ditangani langsung oleh pemerintah Kota seperti tes membaca al-Qur'an. Tidak perlu pemerintah mengadakan pesanteren kilat pegawai atau pembinaan mental.<sup>32</sup>
- d. Terjadinya pergeseran nilai dalam masyarakat. Sebagai eksis dari arus globalisasi dengan teknologi dan informasi yang berkembang pesat telah merambah sampai ke pedesaan merupakan tantangan tersendiri. Tanpa adanya bekal yang kuat dalam penanaman agama yang telah tercakup di dalamnya nilai moral dan budi pekerti, hal itu akan berdampak negatif jika tidak disaring dengan benar.
- e. Dukungan dana dari APBD sangat kecil. Pada saat diadakan pembinaan mental aparat sudah mencapai 1307 aparatur PNS itu dilakukan dengan tanggungan peserta sendiri. Hasil wawancara dari Rosnita diperoleh kejelasan bahwa menurunnya perhatian pegawai mengikuti program pembinaan mental aparat karena faktor biaya pelaksanaannya dibebankan kepada peserta. Sedangkan peserta menganggap kebijakan itu tidak rasional karena asumsi mereka diklat apa pun namanya. maka anggarannya sudah ada,<sup>33</sup>
- f. Kurikulum Diklat PNS belum memasukan materi keagamaan, moral, dan etika. Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi aparatur PNS merupakan suatu upaya peningkatan sumberdaya manusia guna memberdayakan potensi aparatur. Karena itu, mengabaikan materi keagamaan, moral, dan etika dalam kurikulum diklat patut disayangkan. Lebih parah lagi kalau faktor kualitas pengetahuan keagamaan belum dipersyaratkan bagi seorang widyaiswara diklat PNS aparatur Pemerintah Kota Palopo. Faktor ini menyebabkan sentuhan aspek moral dan akhlak menjadi amat kurang, demikian halnya sentuhan masalah agama sebagai sumber akhlak amat tipis dan tumpang tindih.
- h. Pengaruh politik. Salah satu faktor yang menjadi penghambat dalam pembinaan keagamaan

---

<sup>32</sup> Hamiruddin Syukur, staf Subbag Bagian Bina Mental Spiritual kantor Badan Kesbang, wawancara, oleh penulis di kantor Kesra Kota Palopo, 22 Juli 2013.

<sup>33</sup> Rosnita, pegawai pada Bagian Kesra, peserta prajabatan tahun 2011, wawancara, oleh penulis di kantor bagian Kesra Palopo, 23 Juli 2013

aparatur PNS adalah pengaruh politik pilkada. Pejabat atau staf menjadi tidak bersemangat bekerja disebabkan adanya mutasi yang tidak proporsional dan sifatnya tendensius. Ada yang dipindahkan tidak berdasarkan analisis jabatan, di nonjobkan tanpa didahului proses klarifikasi sebagai mengutamakan asas diskusi dalam menyelesaikan masalah sehingga tanpa alasan yang jelas pelanggaran yang dilakukan sesuai PP RI No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

#### **D. Bentuk Pembinaan Aparatur PNS di Kota Palopo Sebagai Upaya Solutif Menuju Aparatur Pemerintah yang Religius**

##### **1. Pembinaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil di Kota Palopo Menuju Aparatur Pemerintah Religius**

Pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil di Kota Palopo menuju aparatur pemerintah religius, dilakukan dengan mengklasifikasikan menurut: a) sifat pembinaan, b) jenis pembinaan, dan c) tujuan pembinaan. Ketiga klasifikasi pembinaan keagamaan tersebut diuraikan sebagai berikut:

- a. Sifat pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil di Kota Palopo. Pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil di Kota Palopo sifatnya adalah terpadu dan berkesinambungan. Artinya bahwa setiap satuan kerja berimplikasi secara langsung dalam pelaksanaan program pembinaan keagamaan baik sebagai panitia pelaksana maupun terhadap staf sebagai peserta. Program pembinaan ini dilakukan secara berperiode tengah tahun dan di bulan Ramadhan.
- b. Jenis pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil di Kota Palopo. Berdasarkan data dokumentasi Kantor Bagian Kesra Kota Palopo diketahui bahwa jenis pembinaan keagamaan aparatur adalah pesantren kilat dan pesantren ramadhan, safari ramadhan, gerakan zakat, infak, dan sadakah (ZIS), serta zikir bersama.

#### **E. Tujuan Pembinaan Keagamaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palopo**

Kebijakan pemerintah Kota Palopo yang melahirkan suatu program pembinaan keagamaan bagi aparatur PNS dalam lingkup Kota Palopo direspon positif oleh aparat PNS dan masyarakat. Karena tujuan kebijakan tersebut dalam rangka membangun, membudayakan, dan memberdayakan aparatur pemerintah yang bersih, kreatif, responsif, dan berwawasan keagamaan sehingga pribadi aparatur PNS Kota Palopo memiliki sifat-sifat yang dicontohkan oleh nabi Muhammad saw. *yaxta fafanah, amanah, siddiq, Amtablig*.

Hal ini dapat dilihat pada tujuan-tujuan yang hendak dicapai pada setiap kegiatan pembinaan yaitu:

1. Aparat pemerintah Kota Palopo dapat memiliki sifat mulia dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik,
2. Dapat menjalin silaturahmi, memiliki kepekaan terhadap persoalan yang dialami masyarakat, dan mampu mengendalikan diri,
3. Memiliki sikap empati, kooperatif, dan kredibilitas,
4. Memelihara kehidupan rumah tangga yang bahagia,

5. Menumbuhkan sikap ointa masjid dan meningkatkan iman dan takwa.

#### **F. Perilaku Keagamaan Aparatur Pegawai Negeri Sipil Di Kota Palopo**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dirunroskan bahwa esensi pembinaan aparatur PNS Kota Palopo adalah membentuk perilaku para aparatur PNS memiliki sifat-sifat kepemimpinan *berbasis fafanah, amanah, siddiq, dan tahlig*. Sifat-sifat inilah tertanam sikap *Litiqamah* dalam beribadah, membentuk akhlak mulia, bersikap toleransi terhadap sesama. Dan di atas segalanya dari refleksi keimanan yang kuat, *istiqamah* yang teguh, memiliki akhlak yang mulia dan bersikap toleransi, kehadiran seorang aparatur PNS di mana pun ia berada, ia selalu berusaha menampilkan wajah Islam yang *rahmatan li al alamin* bagi kehidupan bangsa Indonesia dan umat manusia. Sifat-sifat inilah mesti menjelma dalam perilaku sehari-hari baik sebagai penyelenggara negara maupun sebagai pelayan masyarakat.

Pembinaan aparatur Pegawai Negeri Sipil yang berbasis pada sifat-sifat mulia nabi Muhammad saw. tersebut juga mengadopsi kearifan lokal masyarakat Luwu (Palopo adalah bagian dari Luwu) yang tertuang dalam *Lontara Maccae ri Luwu*. Kearifan lokal tersebut antara lain: 1) *Ada tongeng*, yaitu berkata benar dan rhelakukan perbuatan sesuai dengan ucapan; 2) *Lempu*, yaitu jujur dalam segala hal utamanya berkaitan dengan materi; 3) *Getteng*, yaitu teguh dalam keyakinan; dan 4) *Sipakatau, sipakalebbi, sipakaraja, dan sipakainge* yaitu saling memanusikan, saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengingatkan.

#### **V. Penutup**

Berdasarkan uraian pada pembahasan sebelumnya, penulis kemukakan beberapa kesimpulan bahwa kebijakan pemerintah kota Palopo tentang pembinaan keagamaan Pegawai Negeri Sipil bertumpu pada regulasi yang ada yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pcnidikan Keagamaan, kemudian ditindaklanjuti dalam beberapa macam Edaran Walikota Palopo sebagai landasan yuridis pelaksanaan pembinaan keagamaan bagi aparat PNS Kota Palopo. Juga mengakomodir kearifan lokal budaya Luwu yang sudah mengakar pada masyarakat yaitu bersumber dari *Lontara Maccae ri Luwu* di antaranya adalah: *ada tongeng, lempu, getteng, dan sipakatau, sipakalebbi, sipakaraja, dan sipakainge*.

Adapun faktor pendukung pembinaan keagamaan aparatur Pegawai Negeri Sipil di Kota Palopo antara lain adalah faktor filosofis, yaitu bahwa pelaksanaan pembinaan keagamaan pada aparatur tersebut didukung oleh nilai-nilai moral bangsa dan masyarakat Palopo. Faktor sosiologis, yaitu bahwa pembinaan keagamaan pada aparatur PNS di Kota Palopo didasarkan pada keyakinan aparatur PNS Kota Palopo mayoritas beragama Islam membutuhkan penyegaran pengetahuan agama. Faktor yuridis formal, yaitu bahwa pembinaan keagamaan aparatur PNS di Kota Palopo didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang sudah ada sebagaimana disebutkan sebelumnya. Faktor Profesionalitas tenaga pembina, yaitu bahwa PNS di Kota

Palopo sudah banyak yang berpendidikan kualifikasi S2, tentunya kualitas daripada pembinaan itu dapat diharapkan mudah dipahami dan diinternalisasi oleh para peserta program pembinaan keagamaan PNS Kota Palopo. Faktor dukungan lembaga keagamaan dan perguruan tinggi, yaitu bahwa dukungan lembaga-lembaga keagamaan dan perguruan tinggi di Palopo cukup besar dalam kerangka peningkatan kualitas dan profesionalitas aparat PNS Kota Palopo.

Sedangkan faktor penghambatnya adalah kebijakan pemerintah Kota Palopo menerapkan wajib bebas baca tulis aksara al-Qur'an bagi PNS beragama Islam sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat tidak konsisten. Keteladanan para pejabat/elit birokrasi tampak rendah. Nilai-nilai moral mereka pertunjukkan di depan masyarakat demikian riskan dan *vulgar*. Kondisi ini memperburuk usaha para pembina keagamaan untuk menanamkan nilai-nilai etika dan akhlak mulia. Terjadinya pergeseran nilai dalam masyarakat sebagai akibat dari arus globalisasi teknologi dan informasi yang berkembang pesat telah merambah sampai ke pedesaan membawa dampak negatif. Dukungan dana dari APBD sangat kecil, sehingga biaya kegiatan pembinaan aparat PNS menjadi tanggungan peserta. Kurikulum Diklat PNS belum memasukkan materi keagamaan, moral, dan etika. Pengaruh politik, yaitu bahwa tidak jarang terjadi mutasi dilakukan tidak proporsional dan sifatnya tendensius menyebabkan semangat kerja menurun.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil sekaligus sebagai upaya solutif menuju aparatur pemerintah yang religius di Kota Palopo dilakukan berdasarkan klasifikasi menurut: a. sifat pembinaan, b. jenis pembinaan, dan c. tujuan pembinaan. Sifat pembinaan, bahwa pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil di Kota Palopo sifatnya adalah terpadu dan berkesinambungan. Artinya bahwa setiap satuan kerja berpartisipasi langsung dalam pelaksanaan program pembinaan keagamaan baik sebagai panitia pelaksana maupun sebagai peserta. Jenis pembinaan, yaitu bahwa jenis pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil di Kota Palopo pesantren kilat, pesantren ramadhan, safari ramadhan, gerakan zakat, infak, dan sadakah (ZIS), shalat berjamaah di mushallah, serta zikir bersama. Tujuan pembinaan keagamaan aparatur pegawai negeri sipil di Kota Palopo adalah dalam rangka membaagun, dan memberdayakan aparatur pemerintah yang bersih, kreatif, responsif, dan berwawasan keagamaan. dalam bingkai sifat-sifat yang dicontohkan oleh nabi Muhammad saw.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar, *Emosional Spiritual Quotient*. Cet. 51; Jakarta: Arga, 2010.
- al Munawar, Said Agil Husin, *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani dalam*

- Sistem Pendidikan Islam*. Cet. II; Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- al-Bukhariy, Abu 'Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim, *Shahih Bukhari*, Juz. I, Beirut: Dar Fikr, 1401 H/1981 M.
- Ali, Zainuddin, *Pendidikan Agama Islam*. Cet. II; Jakarta: Bunii Aksara, 2008.
- At-Tirmizi, *Sunan Tirmizi*, Juz VII. Beirut: Dar al-Kutb al-'Ilmiyah, 1996.
- Basith, Abdul., *Wacana Dakwah Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Hasan, Muhammad Tholha, *Dinamika Kehidupan Religius*. Jakarta: Listariska Putra, 2004.
- Hidayat, Komaruddin. Asep Saeful Muhtadi, *Intenialisasi Nilai Agama Melalui Kebijakan Publik*. Cet. I; Bandung: Reiska Utama Jaya, 2011.
- Inspektorat Jenderal Departemen Agama RI., *Pengawasan dalam Pendekatan Agama*. Cet. I; Jakarta: Proyek Penyebarluasan Pengertian dan Kesadaran Pengawasan Melalui Jalur Agama, 2003.
- Kamisa, *Kamus T-engkap Bahasa Indonesia*. Surabaya; Kartika, 1997.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Pustaka Agung Harapan, 2011.
- Maskawaih, Ibn, *Tahdzib al-Akhlaq wa Tathwir al-Raq*. Mesir: Dar al-Kutub, tt.
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*. Cet. V; Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Nata, Abuddin, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Ketemanan Pendidikan Islam di Indonesia*. Cet. IV; Jakarta: 2010.
- Partanto, Pius A., dan M. Dahlan al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya, Arloka, 2001.
- Poerwadarminta, WJ.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Cet. X; Jakarta: Balai Pustaka, 1987.
- Qomar, Mujamil, *Kesadaran Pendidikan Sebuah Penentu Keberhasilan Pendidikan*. Cet. T; Yogyakarta: ArRuzz Media, 2012.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Cet, IV; Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cet. V; Bandung: Refika Aditahra, 2011.
- Suyitman, *Pendidikan Spiritual Menurut At-Uazati*, Tesis tidak diterbitkan, Program Pascasarjana UIN Alauddin Makassar, 2009.
- Thoha, Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Cet. IV; Jakarta: Kencana Prenada, 2010.
- Wahab, Abd., *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Cet. I; Jakarta: AR-Ruzz Media, 2011.
- Zainuddin, *Paradigma Pendidikan Terpadu, Menyiapkan Generasi Ulul Albab*. Malang: 2008.