

**BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BANTUL**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

EKA KURNIAWATI

NIM 14240055

Pembimbing:

Maryono, S.Ag., M.Pd.

NIP: 19701026 2005011005

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1691/Un.02/DD/PP.05.3/08/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
BANTUL**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Eka Kurniawati
NIM/Jurusan : 14240055/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 6 Agustus 2019
Nilai Munaqasyah : 88,6 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji III,

Dra. Nurmahni, M.Ag
NIP 19720519 199803 2 001

Yogyakarta, 26 Agustus 2019

Dekan,



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si
NIP 19600310 198703 2 001

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan selanjutnya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama :Eka Kurniawati

NIM :14240055

Judul Skripsi :Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 17 Juli 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing



Drs. M. Kasim Ridha, M.Si.
NIP. 196701041983051003

Maryono, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197010262005011005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Kurniawati
NIM : 14240055
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 17 Juli 2019

Yang menyatakan,



STAMP: METEORAL TEMPEL
E40B9AFF936743706
6000
ENAM RIBU RUPIAH

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Eka Kurniawati

14240055

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada

Almamater Tercinta Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang
berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka
seakan-akan seperti bangunan yang tersusun kokoh.

(QS As-Saff ayat 4)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Departemen Agama Republik Indonesia, Al-quran dan Terjemahannya, (Jakarta: PT. Pantja Cemerlang, 2010), hlm. 551.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi agung Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'atnya kelak di *yaumul* akhir. *Alkhamdulillah* peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peran dan dukungan dari banyak pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Muhammad Rosyid Ridlo, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan

Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Drs. Mokhamad Nazili, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing peneliti dari masuk semester awal hingga semester akhir.
6. Maryono, S.Ag., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar meluangkan waktu membimbing saya dari awal hingga mampu menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih atas ilmu, pengalaman, serta motivasi yang tiada henti diberikan agar peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Dosen, staf dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Drs. H. Bukhori Muslim, M.Pd.I. selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, H. Basori Alwi S.Ag. M.A. selaku Kepala Sub Bag Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, Bapak Ponijo selaku pegawai bagian Humas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, Bapak Maryono selaku pegawai bagian Umum Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Bantul dan seluruh staf Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul yang telah membantu dan bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian.

9. Kedua orang tua saya, Bapak Jumari dan Ibu Suwartiatun yang tiada henti selalu mendoakan, memotivasi dan memberikan nasihat kepada peneliti.
10. Suami saya tercinta yang selalu sabar menjadi *partner wira wiri*, serta memberikan kekuatan dan dukungan ketika peneliti sudah mulai lelah dalam mengerjakan skripsi. Terima kasih atas pengertian dan kerjasamanya.
11. Anak saya tercinta Muhammad Atthar Ar-Rauf, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan terima kasih sudah menjadi anak yang begitu pintar, mandiri serta pengertian sehingga skripsi ini dapat selesai.
12. Teman-teman FT-IPMADA (Manajemen Dakwah) angkatan 2014 atas dukungan serta semangat yang selalu diberikan.
13. Sahabat peneliti Lupita Putri Ramadhani, Leni Yuliana, Citra Dewi Hunah, Imma Mushifah, dan Nurul Istiqomah yang selalu memberikan masukan, semangat, motivasi, serta kesediaannya mendengarkan setiap keluh kesah peneliti selama mengerjakan skripsi ini.
14. Sahabat peneliti Vera Retyan Sinta. Seorang ibu muda yang selama ini menjadi teman berjuang peneliti dalam menempuh studi. Terima kasih atas motivasi yang

diberikan dan semoga juga selalu diberi kemudahan oleh Allah SWT dalam menyelesaikan tugas akhirnya.

15. Teman-teman KKN 96 Nglegok, Nurul Wahida, Siti Umayah, Dzurrotul Arifah, Diah Mita Sugianti, Fahmi Syaefudin, Tifana Illahi Nuris, Ahmad Muzaeni, dan Abdul Ghafur yang selalu mendukung, mendoakan serta mengingatkan tentang tugas akhir ini.
16. Dukuh padukuhan Nglengok yaitu Bapak Asnanta, Ibu Eka Hidayati beserta keluarga yang telah menjadi keluarga baru saya, terima kasih atas doa dan dukungannya semoga silaturahmi dapat selalu terjaga.
17. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dalam tulisan ini, terima kasih atas doa dan dukungannya.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, baik itu peneliti maupun pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Juli 2019

Peneliti

Eka Kurniawati

NIM. 14240055

ABSTRAK

Eka Kurniawati, 14240055, Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, Program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak nampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi dalam realitanya sering kali hanya menjadi simbol maupun slogan saja di sebuah organisasi. Mengingat bahwa budaya ini juga harus selaras dengan visi dan misi maka seharusnya setiap organisasi mampu menjadikan budaya organisasi sebagai acuan dalam bekerja untuk menjadikan kinerja karyawan atau pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul sebagai instansi pemerintah di tingkat Kabupaten yang membidangi urusan agama merupakan salah satu contoh organisasi pemerintah tingkat kabupaten yang juga memiliki persoalan seperti yang telah dijabarkan di atas. Persoalan tersebut meliputi kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai yang masih harus diperhatikan.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Data penelitian ini dianalisa dengan mengoleksi data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Uji keabsahan data yang digunakan yaitu uji *credibility*, uji *transferability*, uji *dependability* dan uji *confirmability*.

Setelah melakukan penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dalam praktiknya menerapkan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi yaitu artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Artefak yang ada di Kantor Kemenag Bantul meliputi dekorasi bangunan, seragam pegawai, dan logo. Kemudian Nilai-nilai yang

ada di Kantor Kemenag Bantul mengacu pada Lima Nilai Budaya Kerja Kemenag yaitu Integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Unsur yang ketiga yaitu asumsi dasar, asumsi dasar yang diberikan atau di tekankan kepada pegawai Kantor Kemenag Bantul ialah seluruh pegawai harus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku karena selain ada pihak-pihak yang selalu mengawasi pegawai ketika di Kantor, masyarakat Bantul pun ikut berpartisipasi dalam hal pengawasan terhadap kinerja pegawai tersebut.

Kata kunci: Budaya, Budaya Organisasi, Kantor Kemenag Bantul



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN SEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Kajian Pustaka	17
F. Kerangka Teori	13
G. Metode Penelitian	27
H. Sistematika Pembahasan	37

BAB II GAMBARAN UMUM

A. Letak dan Keadaan Geografis	38
B. Sejarah Berdiri Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul	40
C. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul	43
D. Struktur Organisasi	45
E. <i>Job Description</i> Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul	46
F. Kementerian Agama Kabupaten Bantul dalam Angka	48
G. Hari dan Jam Kerja	50

BAB III PEMBAHASAN

A. Budaya Organisasi	53
B. Unsur-unsur Budaya Organisasi	57
1. Artefak	57
2. Nilai-nilai	67
3. Asumsi Dasar	87
C. Penerapan Fungsi Budaya Organisasi	91
1. Identitas Perusahaan	91
2. Komitmen Kolektif	91
3. Stabilitas Sistem Sosial	92
4. Cara Pembinaan	93

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 95

B. Saran 97

DAFTAR PUSTAKA 98

LAMPIRAN-LAMPIRAN 102



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Struktur Pejabat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.....	45
Tabel 2.2	Banyaknya PNS Menurut Tingkat Golongan dan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 2.3	Banyaknya Penduduk dan Tempat Ibadah	49



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Budaya Organisasi Schein	23
Gambar 1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	24
Gambar 1.3 Triangulasi Sumber Data.....	35
Gambar 1.4 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data...	35
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul	45
Gambar 3.1 Logo Kementerian Agama.....	64



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.¹ Budaya terbentuk dari kebiasaan suatu masyarakat yang kemudian menjadi sebuah sistem yang dianut secara turun temurun.

Menurut Kotter dan Heskett yang dikutip Erni R Ernawan menyatakan bahwa budaya yang kuat merupakan pengungkit yang kuat untuk mengarahkan perilaku, dan membantu para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, khususnya dengan dua cara yaitu dengan sistem peraturan informal yang mengartikan bagaimana orang-orang harus memanfaatkan sebagian besar waktunya dan memotivasi orang supaya cenderung bekerja lebih keras lagi dengan menyediakan struktur, standar dan suatu sistem nilai.²

¹ James AF. Stoner, at all, *Manajemen Jilid*, (Pen), Drs.Alexander Sindoro, (Jakarta:PT Prenhallindo, 1996), hlm. 181.

² Erni R. Ernawan, *Organization Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2011), hlm. 192.

Stephen P. Robbins seperti yang dikutip oleh Wirawan, mengemukakan bahwa organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi sendiri atau orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut berkorfinas secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya.³

Secara umum organisasi dikelompokkan dalam 3 tipe, yaitu organisasi publik, bisnis (perusahaan), dan *non profit*. Ketiga tipe ini dapat dibedakan dari aspek tujuan pembentukan, aspek legalitas, serta kegiatan yang dilaksanakan. Namun pada dasarnya, organisasi diatas memiliki persamaan yaitu bahwa masing-masing organisasi memiliki tujuan, struktur organisasi, proses untuk mengkoordinasikan kegiatan dan orang-orang yang melaksanakan peran-peran yang berbeda.⁴

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak nampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di

³ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:Salemba Empat, 2008), hlm. 2.

⁴ Erni R. Ernawan, *Organization Culture Budaya...*, hlm. 206.

dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.⁵

Budaya organisasi dalam realitanya sering kali hanya menjadi simbol maupun slogan saja di sebuah organisasi. Mengingat bahwa budaya ini juga harus selaras dengan visi dan misi maka seharusnya setiap organisasi mampu menjadikan budaya organisasi sebagai acuan dalam bekerja untuk menjadikan kinerja karyawan atau pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi sangat berpengaruh pada hasil kerja dan perkembangan organisasi kedepan. Persoalan yang sering ditemui mengenai kinerja ini yaitu tentang kedisiplinan, tanggungjawab, semangat kerja, bahkan kerjasama antar pegawai dalam memenuhi tujuan suatu perusahaan atau kantor itu sendiri. Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja, untuk terciptanya iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang tinggi melalui pengembangan budaya kerja. Hal ini sangat penting guna mempengaruhi kualitas dan produktifitas para pegawai secara keseluruhan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul sebagai instansi pemerintah di tingkat Kabupaten yang

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 20.

membidangi urusan agama merupakan salah satu contoh organisasi pemerintah tingkat kabupaten yang juga memiliki persoalan seperti yang telah dijabarkan di atas. Permasalahan mengenai kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai merupakan hal yang penting untuk diperhatikan.

Kantor Kementerian Agama bertugas menyelenggarakan fungsi yaitu perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten/kota, pelayanan bimbingan dan pembinaan di bidang pendidikan, madrasah, pendidikan agama dan keagamaan, pembinaan kerukunan umat beragama, pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi, pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, evaluasi program dan pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di kabupaten/kota.⁶

Sejalan dengan revolusi mental yang diluncurkan Presiden Joko Widodo, Menag Lukman Hakim Saifuddin menggandeng *Emotional Spiritual*

⁶ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012.

Quotient (ESQ) pimpinan Ary Ginanjar berhasil merumuskan 5 Nilai Budaya Kerja. Kelima nilai itu adalah Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan.⁷

Integritas, yakni keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar. Integritas memiliki indikasi positif yaitu bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar; berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi; mematuhi perundang-undangan yang berlaku; dan menolak korupsi, suap, atau gratifikasi. Sementara indikasi negatifnya adalah melanggar sumpah dan janji pegawai/ jabatan; melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi; dan menerima pemberian dalam bentuk apapun diluar ketentuan.

Profesionalitas, artinya bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Indikasi positifnya berupa melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan; disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja; melakukan pekerjaan secara terukur; melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu;

⁷Balitbang Kemenag, “Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI”, <https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/assets/uploads/2016/09/5-nilai-budaya-kemenag-compressed.pdf>, diakses pada 1 November 2018 Pukul 14.56 WIB.

dan menerima *reward and punishment* sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan indikasi negatifnya adalah melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang; melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi; malas dalam bekerja; dan melakukan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar.

Inovasi, yakni menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Indikasi positif dari inovasi adalah selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan; bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif; meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi; berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah; dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien. Sedangkan indikasi negatifnya adalah merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai; bersikap apatis dalam merespons kebutuhan *stakeholder* dan *user*; malas belajar, bertanya, dan berdiskusi; bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan.

Tanggung jawab yakni dengan cara bekerja secara tuntas dan konsekuen. Indikasi positifnya adalah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu; berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah-langkah

perbaikan; mengatasi masalah dengan segera; serta komitmen dengan tugas yang diberikan. Sedangkan Indikasi negatifnya adalah lalai dalam melaksanakan tugas; menunda-nunda dan/ atau menghindar dalam melaksanakan tugas; selalu merasa benar dan suka menyalahkan orang lain; menolak resiko atas hasil pekerjaan; memilih-milih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi; menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab.

Keteladanan, teladan adalah menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Indikasi positifnya adalah berakhlak terpuji; memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil; membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat; dan melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri. Sementara indikasi negative dari keteladanan adalah berakhlak tercela; melayani dengan seadanya tanpa sikap setengah hati; memperlakukan orang berbeda-beda secara subjektif; melanggar peraturan perundang-undangan; serta melakukan pembiaran terhadap bentuk pelanggaran.⁸

Mengenai implementasi inovasi, pada tahun 2018 dalam ajang Rakerwil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul mendapat penghargaan dari Kepala Kantor Wilayah Kemenag DIY, atas prestasi

⁸ Brosur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

yang diraih sebagai pionir pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) tingkat Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta. Bahkan diseluruh Indonesia, satu-satunya Kantor Kemenag tingkat Kabupaten/Kota yang telah melaksanakan sistem PTSP ini. Kepala Kanwil berharap semua Kantor Kemenag Kabupaten/Kota di DIY bisa mengimplementasikan pelaksanaan PTSP.⁹ PTSP merupakan suatu rangkaian kegiatan pelayanan publik dalam penyelenggaraan perizinan maupun non perizinan dilakukan pada pengelolaannya mulai dari tahap permohonan sampai ke tahap terbitnya dokumen dilaksanakan dalam satu waktu dan dalam satu tempat.¹⁰

PTSP tersebut selain juga sebagai wujud penerapan salah satu lima nilai budaya kerja Kementerian Agama yaitu inovasi, yang telah dilakukan oleh Kantor Kemenag Kabupaten Bantul juga sebagai prestasi yang sangat dibanggakan. Oleh karena itu dalam pelayanannya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul melalui PTSP berusaha memberikan yang terbaik, salah satunya dengan

9

<https://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php/web/berita/kantor-kemenag-bantul-raih-penghargaan-pionir-ptsp-se-indonesia>, diakses pada tanggal 7 Februari 2019, Pukul 18.45 WIB.

¹⁰ Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 24 Tahun 2006 pasal 1

menempatkan pegawai-pegawai terbaiknya di bagian PTSP tersebut.

Namun dibalik pencapaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul di atas, setelah dilakukan pra penelitian, peneliti menemukan beberapa persoalan menyangkut penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Persoalan tersebut yaitu: 1. Kurang disiplinnya pegawai, sikap tersebut terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, dan adanya pegawai yang keluar kantor di jam kerja dengan alasan yang tidak jelas. 2. Kurangnya rasa tanggung jawab, hal ini terlihat dari pegawai yang meninggalkan kantor dengan tugas yang masih menumpuk di meja serta sering terjadinya dokumen-dokumen penting yang hilang. 3. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mahir menggunakan komputer, hal ini juga menjadi penghambat dalam bekerja sekaligus mempengaruhi hasil kerja. Hal ini menarik karena jika dilihat dari prestasi yang telah dicapai oleh Kantor Kemenag Bantul ternyata masih terdapat permasalahan-permasalahan seperti di atas. Oleh karena itu masalah penerapan budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul menjadi hal yang harus diperhatikan. Budaya organisasi yang ada dan yang dijadikan acuan

pegawai dalam berperilaku dan bekerja seharusnya sesuai dengan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama yang telah dijelaskan di atas.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul “Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”. Permasalahan tersebut juga relevan dengan bidang kajian Manajemen Dakwah. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana penerapan budaya organisasi yang dilaksanakan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

B. Rumusan masalah

Bagaimana budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran kepada masyarakat dan

mahasiswa lainnya mengenai Budaya Organisasi yang diterapkan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dapat menjadi acuan dalam mengembangkan budaya organisasi yang ada.
- b. Bagi Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul, hasil penelitian diharapkan dapat melestarikan atau mempertahankan budaya organisasi yang ada di Kementerian Agama kabupaten Bantul
- c. Bagi penelitian berikutnya , dapat dijadikan acuan atau sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan pengetahuan mengenai budaya organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka atau telaah pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu yang merupakan deskripsi hubungan antara masalah yang diteliti dengan yang sejenis dan

relevan.¹¹ Sebagai acuan dalam penulisan skripsi ini, peneliti melakukan kajian pustaka terhadap beberapa penelitian yang sudah ada dan relevan guna menghindari kesamaan dan tidak ada unsur plagiasi. Adapun penelitian yang menjadi rujukan di antaranya adalah:

Pertama, skripsi yang disusun oleh Kholifah (2018) dengan judul *“Budaya Organisasi Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam menumbuhkan Sikap Religiusitas Pegawai”*. Skripsi ini membahas tentang analisis budaya organisasi yang meliputi pengembangan, karakteristik dan budaya organisasi yang menumbuhkan sikap religiusitas pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini, Karakteristik budaya organisasi yang terdapat di Kementerian Agama Kota Yogyakarta yaitu:

- a) Budaya organisasi yang terdapat di Kementerian Agama Kota Yogyakarta berupa kegiatan keagamaan yang sesuai dengan kepercayaan masing-masing serta dapat menopang salah satu lima budaya kerja Kementerian Agama Kota Yogyakarta, b) Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam mengembangkan budaya organisasi dengan diadakannya kajian-kajian

¹¹Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm.15.

Islami lainnya, begitu juga dengan Non Islam dengan kajian yang dapat menambah pengetahuan keagamaannya, c) Karakteristik budaya organisasi yang terdapat di Kementerian Agama Kota Yogyakarta yaitu: kegiatan tersebut dapat dilakukan setiap hari kecuali hari jum'at secara terus menerus, adanya inisiatif dari pegawai, sikap toleransi, pengarahan dari masing-masing Kasi, integrasi, dukungan dari manajemen atau pimpinan kantor, dan pengontrolan, d) Budaya organisasi yang diselenggarakan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta sangat berperan positif, walaupun sepenuhnya belum dapat dikatakan maksimal secara menyeluruh dapat menumbuhkan sikap religiusitas pegawai.¹²

Kedua, Skripsi Zulkifli Syauqi Thontowi (2016), dengan judul *"Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas"*. Skripsi ini membahas tentang kinerja aparatur sipil negara dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, proses implementasi

¹² Kholifah, *Budaya Organisasi Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam Menumbuhkan Sikap Religiusitas Pegawai*, Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018)

lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas adalah: a) Integritas ditunjukkan dengan tekad dan kemauan aparatur sipil negara untuk berbuat baik, bijaksana dalam menyelesaikan problem kerja, mematuhi aturan yang berlaku, serta menolak suap, gratifikasi dan korupsi; b) Profesional ditunjukkan dengan dengan kinerja aparatur sipil negara yang sesuai dengan kompetensinya, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, melakukan pekerjaan secara terukur, menerima penghargaan dan hukuman yang berlaku; c) Inovasi yang ditunjukkan dengan sistem program yang selalu disempurnakan secara berkala, keterbukaan pegawai dan menerima kritik yang membangun, selalu meningkatkan kompetensi, dan pemanfaatan teknologi dan informasi; d) Tanggung jawab ditunjukkan dengan penyelesaian program yang cukup tepat, serta menerima evaluasi yang konstruktif dalam program evaluasi triwulan; e) Keteladanan ditunjukkan dengan pelayanan yang baik bagi masyarakat dan adanya bimbingan dari sejawat aparatur sipil negara serta kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas. *Kedua*, problem yang menghambat implementasi lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas adalah: a) Komunikasi yang kurang

maksimal, b) Keterbatasan sumber daya manusia dalam bidang teknologi, c) Pemahaman aparatur sipil negara terhadap aturan yang berlaku. *Ketiga*, Solusi implementasi dari problem yang dihadapi dalam implementasi lima nilai budaya kerja kementerian agama di kantor kementerian agama kabupaten banyumas adalah: a) Meningkatkan profesionalisme komunikasi aparatur sipil negara, b) Mengadakan pelatihan teknologi dan informatika bagi aparatur sipil negara, c) Sosialisasi aturan dan perundang-undangan yang berlaku bagi aparatur sipil negara kementerian agama.¹³

Ketiga, Skripsi Ernita Rohmaniati (2016), yang berjudul *“Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: TUPOKSI Pendidikan Madrasah) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul”*. Skripsi ini membahas tentang peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul khususnya di seksi Pendidikan Madrasah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: a) Budaya yang sebelumnya diterapkan

¹³ Zulkifli Syaqui Thontowi, *Implementasi Lima nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas*, Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016)

merupakan budaya yang lemah. Budaya yang ada merupakan budaya yang turun temurun di seksi Dikmad berawal dari tahun 2011 sampai tahun 2015 yakni budaya tepat waktu dalam menjalankan kegiatan dengan perilaku kerja sama, b) budaya yang diterapkan sekarang merupakan budaya kuat. Budaya yang sekarang merupakan hasil dari kerja keras para anggota karyawan seksi Dikmad dengan melakukan perbaikan budaya secara terus menerus dari tahun ketahun sehingga keberhasilan dengan budaya kuat pada tahun 2015 yakni tepat waktu dalam menjalankan kegiatan dengan perilaku kerja sama tetapi budaya yang sekarang tampak lebih jelas sehingga budaya yang ada merupakan budaya kuat.¹⁴

Meninjau dari penelitian-penelitian yang terdahulu, penelitian ini terdapat kesamaan yaitu pada kajian budaya organisasi dan juga pada lokasi penelitian. Namun perbedaannya terdapat pada metode penelitian dan juga objek penelitian. Fokus penelitian yang akan peneliti kaji adalah pada budaya organisasi secara menyeluruh yang diterapkan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

¹⁴ Ernita Rohmaniati, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Tupoksi Pendidikan Madrasah) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul*, Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016)

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Peter F. Druicker dalam buku Robert G. Owens, *Organizational in Education* yang dikutip oleh Muh. Pabundu Tika, menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.¹⁵ Sedangkan menurut Edy Sutrisno budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak nampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.¹⁶

¹⁵ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 4.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 20.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).¹⁷

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen Robbins yang dikutip Irham Fahmi, terdapat sepuluh karakteristik utama yang menjadi pembeda organisasi, yaitu:

- 1) Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan indenpendensi yang dipunyai individu.
- 2) Toleransi terhadap tindakan berisiko. Sejauh mana para pegawaidianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
- 3) Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 21.

- 4) Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 6) Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- 7) Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya dibandingkan dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- 8) Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10) Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.¹⁸

c. Unsur-unsur budaya organisasi

Untuk memahami budaya atau kultur, mengingat amat luasnya fenomena yang mencakup didalamnya, Edgar H. Schein seperti di kutip oleh Kusdi menyederhanakan kultur menjadi tiga lapisan berdasarkan tingkat “kedalamannya”, yaitu artifak yang meliputi unsur-unsur yang paling kasat mata dan berada pada lapisan tersebar, nilai-nilai yang sifatnya lebih abstrak, tetapi masih berada dalam ruang lingkup kesadaran pelaku, asumsi-asumsi, yang bersifat kelaziman dan berada diluar.¹⁹

1) Artefak

Artefak merupakan hasil manifestasi dari karakteristik budaya yang nyata, didalamnya terdapat tingkah laku dan perlakuan individu, struktur, sistem,

¹⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus*, hlm.98-99.

¹⁹ Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*, (Jakarta: Salemba, 2011), hlm.52.

prosedur, peraturan, dan aspek fisik yang ada dalam sebuah organisasi.²⁰

Tabel 1.1
Artefak-artefak budaya organisasi²¹

No.	Jenis Artefak	Contoh
1.	Perwujudan dan-perwujudan fisik	a. Seni, desain, logo b. Gaya bangunan, dekor c. Pakaian/penampilan d. Objek Material e. Tata letak fisik
2.	Perwujudan dan-perwujudan perilaku	a. Upacara/ritual b. Pola komunikatif c. Tradisi adat istiadat d. Ganjaran hukuman
3.	Perwujudan dan-perwujudan bahasa-bahasa	a. Jargon b. Penjelasan-penjelasan c. Kisah/mitos/sejarah d. Pahlawan

Sumber: Budaya Organisasi, Teori, Penelitian dan Praktik.

2) Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah suatu kepercayaan permanen mengenai apa yang tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan

²⁰ Erni R. Ernawan, *Organizational Culture Budaya...*, hlm. 19.

²¹ Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*, hlm. 53.

perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.²²

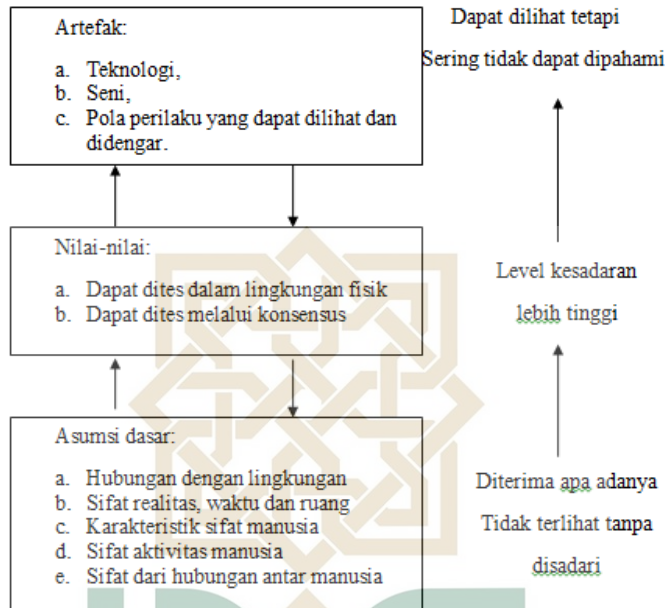
3) Asumsi Dasar

Asumsi-asumsi dasar dapat diartikan sebagai suatu keyakinan, pemikiran, persepsi, dan perasaan yang sifatnya tidak disadari atau selalu dianggap benar oleh para pelaku, serta merupakan sumber dari nilai-nilai dan perilaku para anggota organisasi. Inilah asumsi kultural yang merupakan dasar terdalam dari kultur sebuah organisasi. Menurut Schein yang dikutip Kusdi menyatakan bahwa asumsi-asumsi inilah yang paling penting, jika asumsi-asumsi dapat dipahami maka kedua level lainnya akan dapat dijelaskan lebih mudah.²³

²² Wirawan, *Budaya dan Iklim...*, hlm. 45.

²³ Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*, hlm. 53.

Gambar 1.1
Model Budaya Organisasi Schein²⁴



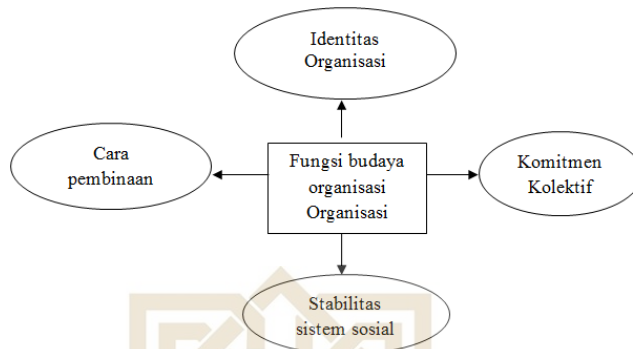
d. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kietner dan Kinicki yang dikutip oleh Erni R. Ernawan terdapat 4 (empat) fungsi organisasi yang diilustrasikan sebagai berikut:²⁵

²⁴ Wirawan, *Budaya dan Iklim...*, hlm. 45.

²⁵ Erni R. Ernawan, *Organizational Culture Budaya...*, hlm.92-93.

Gambar 1.2
Fungsi Budaya Organisasi



Sebuah budaya organisasi memenuhi empat fungsi, untuk melihat keempat fungsi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya. Salah satu cara mempromosikan inovasi adalah dengan mendukung riset dan pengembangan produk barang dan/atau jasa baru. Sebaliknya perusahaan menetapkan target penjualan masa depan berdasarkan pada presentase penjualan yang harus berasal dari produk barang dan/atau jasa baru. Identitas ini disukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi.
- 2) Memudahkan komitmen kolektif. Bagaimana sebuah organisasi (perusahaan) membuat para karyawannya bangga menjadi bagian darinya. Karyawan yang menyukai budaya

organisasi perusahaannya cenderung tetap bekerja disana dalam waktu lama. Perlunya komitmen dan kebanggaan yang diekspresikan oleh setiap karyawan, yang tentu saja harus dipelopori seorang manajer sumber daya manusia. Seorang karyawan yang telah bekerja lama, tidak ada alasan untuk keluar dari perusahaan. Karena karyawan yang telah lama bekerja, tentu telah memiliki banyak kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dan meningkatkan karier.

3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif. Perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan karyawannya terutama kesejahteraan, kesehatan, keamanan, dan kepuasan kerja karyawan. Rotasi dan mutasi dalam perusahaan kadang dilakukan agar karyawan mengalami perubahan, mendapatkan suasana baru, atau apapun alasannya, yang jelas tidak semua karyawan suka dalam hal ini. Strategi ini sebaiknya membantu mempertahankan lingkungan

kerja yang positif dalam menghadapi setiap kesulitan, bukan merotasi atau mutasi. Perusahaan juga sebaiknya berusaha meningkatkan stabilitas melalui budaya promosi dari dalam, sebuah kebijakan perekrutan strategis yang menjamin lulusan universitas yang cakap akan direkrut pada saat yang tepat, dan kebijakan pemberhentian yang menyediakan waktu setidaknya enam bulan.

- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaanya. Fungsi budaya ini membantu para karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya. Perusahaan sebaiknya membentuk pengharapan akan inovasi dengan beragam cara. Sebagai contoh, perusahaan menerapkan program pelatihan. Karyawan baru diukur dan dievaluasi berdasarkan standar perjalanan karir selama enam bulan pertama hingga tiga tahun bekerja.

G. Metode Penelitian

Penggunaan metode yang tepat akan memberikan hasil yang lebih akurat dibandingkan metode yang benar tetapi kurang tepat. Oleh karena itu, metode penelitian berhubungan erat dengan prosedur dan alat yang digunakan.²⁶ Adapun metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Jenis penelitian kualitatif, adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara utuh mendalam tentang realitas sosial dan berbagai fenomena yang terjadi sehingga nampak ciri, karakter, sifat, dan model dari fenomena tersebut.²⁷

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang berhubungan langsung dalam memberikan informasi tentang situasi dan kondisi atau objek

²⁶ I Made Wirata, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Yogyakarta: Adi Offset, 2005), hlm. 92.

²⁷ Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan, Kenis, Metode dan Prosedur*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 47.

penelitian.²⁸ Penentuan subjek penelitian juga sering disebut penentuan sumber data. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh.²⁹

Subjek pada penelitian ini adalah Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, kepala sub bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul, dan masyarakat di luar kantor yang ikut berpartisipasi pada program kerja Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Objek penelitian adalah fenomena yang menjadi topik dalam penelitian.³⁰ Adapun yang menjadi objek penelitian di sini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan budaya organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

²⁸ Patton dalam Lexy J. Moleong, *Motodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakaya, 1993), hlm. 132.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 129.

³⁰ Lexy J. Moleong, *Motodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 91.

3. Sumber Data

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan instrumen yang telah dipilih. Data primer dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Adapun yang menjadi data primer berupa hasil observasi dan hasil wawancara dengan seluruh subjek penelitian yaitu kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, kepala sub bagian tata usaha, dan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Sedangkan data sekunder merupakan data atau informasi yang didapatkan tidak secara langsung dari objek penelitian yang bersifat publik, terdiri atas struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan, dokumentasi, serta catatan-catatan yang relevan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

4. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dibutuhkan pada penelitian ini penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam penentuan tatap muka secara

individual.³¹ Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang belum diperoleh dalam observasi. Dalam wawancara, peneliti bukan hanya mengajukan pertanyaan, tetapi mendapatkan pengertian tentang pengalaman hidup orang lain. Dengan wawancara yang mendalam peneliti akan menangkap arti yang diberikan partisipan pada pengalamannya. Pengalaman dan pendapat inilah yang menjadi bahan dasar data yang nantinya dianalisis oleh peneliti.³²

Adapun secara spesifik pihak-pihak yang diwawancarai pada penelitian ini adalah Bapak Bukhori Muslim selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, Bapak Basori Alwi selaku kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kemenag Kabupaten Bantul dan Bapak Ponijo selaku pegawai bagian Humas Kantor Kemenag Kabupaten Bantul. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Dengan teknik wawancara

³¹ *Ibid.*, hlm. 216.

³² Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), hlm. 117.

semi terstruktur diharapkan data-data yang diperlukan dapat diperoleh dengan mudah dan lengkap.

b. Observasi

Metode selanjutnya yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi.³³ Observasi yang digunakan adalah jenis observasi partisipan. Observasi partisipan yang dimaksud adalah peneliti akan mengumpulkan data melalui observasi terhadap objek pengamatan dengan langsung hidup bersama, merasakan serta berada dalam aktivitas kehidupan objek pengamatan.³⁴ Dengan demikian, peneliti langsung menyelami kehidupan objek pengamatan dan peneliti turut andil dalam kehidupan budaya di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik

³³ Saifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pusat Penelitian, 1998), hlm. 91.

³⁴ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 116.

dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.³⁵ Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang tidak diperoleh dari metode observasi dan wawancara yang terkait dengan Budaya Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁶

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu dari data yang telah dikumpulkan dan di cek keabsahannya serta dinyatakan valid, lalu diproses mengikuti langkah-langkah yang bersifat umum, yakni

³⁵ Nana Saodiah Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 221.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 402.

reduksi data, display data, conclusion drawing atau *verification*.

- a. Reduksi Data (*Data Reduction*) adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
- b. Penyajian Data (*Data Display*) adalah penyajian data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.
- c. *Conclusion Drawing* atau *Verification* adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.³⁷

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas)³⁸. Hal ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

³⁷ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 92.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, hlm. 433.

a. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.³⁹

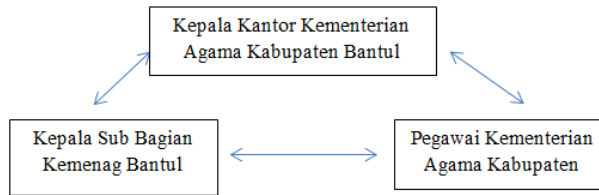
Pada uji kredibilitas data ini peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.⁴⁰ Dalam uji validitas data-data dan informasi yang diperoleh dari lapangan, peneliti menggunakan dua jenis triangulasi dalam mendukung pengukuran tingkat keabsahan data yang diperoleh yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber data.

Secara jelas dapat dilihat pada bagan berikut:

³⁹ *Ibid.*, hlm. 435.

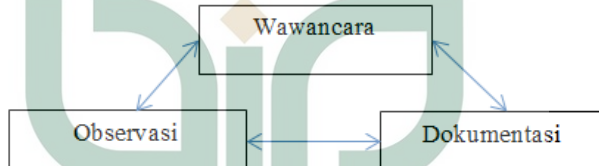
⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 439.

Gambar 1.3
Triangulasi Sumber Data



Triangulasi sumber bertujuan untuk mengecek derajat kepercayaan beberapa sumber data kemudian dikomparasikan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Gambar 1.4
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Triangulasi teknik pengumpulan data dilakukan untuk menyingkronkan data yang telah diperoleh dari cara yang berbeda.

b. Uji Transferabilitas

Uji transferabilitas memudahkan orang lain dalam memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk

menerapkan hasil penelitian.⁴¹ Maka dalam laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca dapat dengan mudah dan jelas dalam memahami hasil penelitian.

c. Uji Dependabilitas

Uji dependabilitas dilakukan dengan mengaudit pada seluruh proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.⁴² Pada uji dependabilitas untuk memudahkan pembimbing dalam mengaudit maka peneliti membuat daftar pertemuan dengan narasumber, serta dokumentasi berupa foto di setiap kegiatan penelitian.

d. Uji Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas berhasil saat penelitian bisa dikatakan objektif dengan disepakati oleh banyak orang.⁴³ Pada uji konfirmabilitas peneliti memberikan *transkrip*

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*, cet ke-22 (Bandung: Alfabeta, 2015) hlm. 276.

⁴² *Ibid.*, hlm. 277.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 277.

wawancara kepada narasumber untuk dicek kebenaran datanya kemudian narasumber memberikan tanda tangan pada *transkrip* wawancara sebagai pengakuan kebenaran data tersebut.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penyusunan dan pemahaman skripsi, maka secara sistematis, pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 bab yaitu sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, yang di dalamnya berisi penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Gambaran umum Kementerian Agama Kabupaten Bantul, yang meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi.

Bab III: Membahas mengenai hasil penelitian tentang Budaya Organisasi di Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

Bab IV: Penutup, berisi tentang kesimpulan, saran, dan kata penutup. Bagian akhir skripsi dicantumkan juga daftar pustaka serta lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dalam praktiknya menerapkan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi yaitu artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Ketiga unsur tersebut saling berkaitan menciptakan suatu karakteristik tersendiri bagi Kantor Kemenag Bantul.

Unsur budaya organisasi pertama yang dapat dilihat langsung yaitu artefak. Artefak yang ada di Kantor Kemenag Bantul meliputi dekorasi bangunan yaitu warna hijau yang digunakan untuk cat dinding bangunan Kantor Kemenag yang mempunyai arti kedamaian dan perjuangan dalam menegakkan kebenaran. Selain itu artefak yang ada di Kantor Kemenag Bantul berupa seragam pegawai dan logo. Seragam pegawai Kantor Kemenag Bantul mencerminkan nilai kesopanan dan nilai adat istiadat yang ada di lingkungan sekitar yaitu berupa seragam batik khas kabupaten Bantul dengan motif *ceplok*

kembang kates. Kemudian logo Kantor Kemenag Kabupaten Bantul memiliki arti keseluruhan bahwa pegawai Kantor Kemenag Kabupaten Bantul senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila, menghargai perbedaan dan siap mengabdikan kepada masyarakat.

Unsur budaya organisasi yang kedua yaitu nilai-nilai, nilai-nilai yang ada di Kantor Kemenag Bantul mengacu pada Lima Nilai Budaya Kerja Kemenag yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Semua nilai tersebut tercermin melalui perilaku dalam bekerja dan keseharian pegawai di lingkungan masyarakat. Nilai-nilai tersebut juga selalu aktif di komunikasikan kepada seluruh pegawai melalui sosialisasi dan pembinaan, walaupun terkadang ada kendala dalam pelaksanaan kegiatan pengkomunikasian tersebut namun tidak berpengaruh secara signifikan.

Unsur budaya yang ketiga yaitu asumsi dasar, asumsi yang diberikan atau ditekan kepada pegawai Kantor Kemenag Bantul ialah pegawai Kantor Kemenag Bantul harus senantiasa bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku karena selain ada pihak-pihak yang selalu mengawasi pegawai ketika di kantor, masyarakat Bantul pun ikut berpartisipasi

dalam hal pengawasan kinerja pegawai Kemenag tersebut.

B. Saran

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti menyarankan agar budaya organisasi yang ada di Kantor Kemenag Bantul dipertahankan sekaligus juga ditingkatkan terutama mengenai disiplin pegawai agar tidak ada lagi oknum yang tidak disiplin terutama mengenai disiplin keluar masuk kantor.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber data untuk ditindaklanjuti pada fokus penelitian yang berbeda. Seperti penelitian mengenai pengelolaan karier bagi pegawai di Kantor Kemenag Bantul atau mengenai manajemen pelayanan di PTSP Kantor Kemenag Kabupaten Bantul.



DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Azwar, Saifudin, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pusat Penelitian, 1998.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Buku Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama (2009:23)
- Ernawan, Erni R, *Organization Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Kusdi, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*, Jakarta: Salemba, 2011.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 24 Tahun 2006 pasal 1

- Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.
- Sanjaya, Wina, *Penelitian Pendidikan, Kenis, Metode dan Prosedur*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Stoner, James AF.,at all, *Manajemen Jilid, (Pen)*, Drs.Alexander Sindoro, Jakarta:PT Prenhallindo,1996.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukmadinata, Nana Saodiah, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja-Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Wirata, I Made, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Adi Offset, 2005.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta:Salemba Empat,2008.

Sumber Skripsi:

Kholifah, *Budaya Organisasi Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam Menumbuhkan Sikap Religiusitas Pegawai*, Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2018.

Rohmaniati, Ernita, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Tupoksi Pendidikan Madrasah) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul*, Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Thontowi, Zulkifli Syauqi, *Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kementerian Agama Kabupaten Banyumas*, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016.

Sumber Internet:

<https://balitbangdiklat.kemenag.go.id/assets/uploads/2016/09/5-nilai-budaya-kemenag-compressed.pdf>, diakses pada tanggal 1 November 2018 Pukul 14.56 WIB.

<http://bantul.kemenag.go.id/kemenag/profile/job-diskripsi.html>, diakses pada tanggal 5 maret 2019, pukul 15.02 WIB.

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/logo>, diakses pada tanggal 17 Juli 2019, pukul 13.00 WIB.

<https://yogyakarta.kemenag.go.id/index.php/web/berita/kantor-kemenag-bantul-raih-penghargaan-pionir-ptsp-se-indonesia>, diakses pada tanggal 7 Februari 2019, Pukul 18.45 WIB.



LAMPIRAN 1

DOKUMENTASI PENELITIAN DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANTUL DAN FOTO DENGAN NARASUMBER



Gedung Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul



Pintu masuk PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu)



Wawancara dengan Bapak Bukhori Muslim selaku Kepala Kantor Kemenag Kabupaten Bantul



Wawancara dan Foto bersama Bapak Muhtar dan Bapak Maryono selaku Pegawai Bagian Umum di Ruang PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu)



Ruang Resepsionis dan Zone integritas corner sebagai sarana pelayanan dan informasi bagi masyarakat umum



**Wawancara dengan Bapak Ponijo selaku pegawai bagian
Humas**



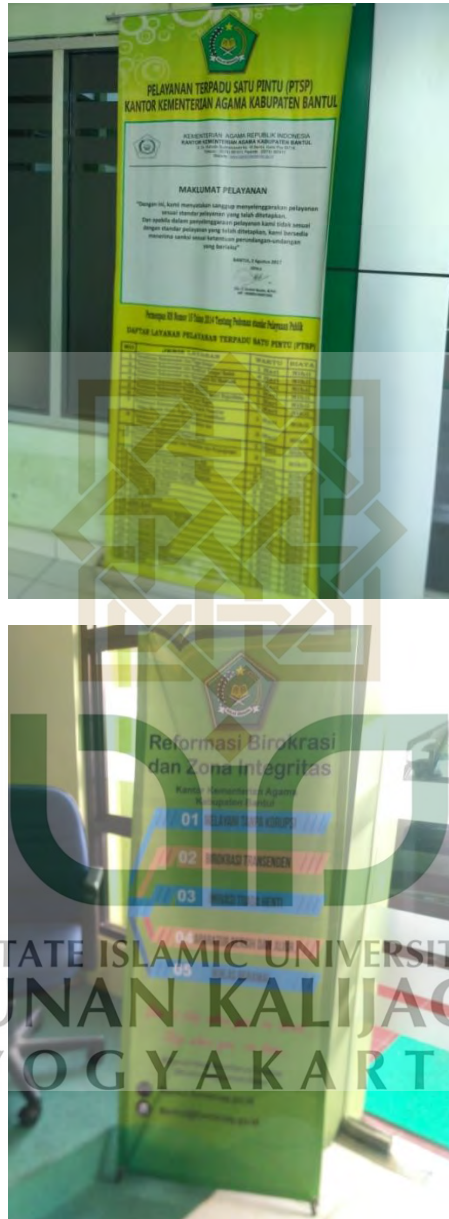
**Tadarus Al-Quran dan Pengajian Rutin setiap hari
senin**



**Kegiatan Bimbingan Calon Pengantin di Aula Kantor
Kemenag Bantul**



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (19.11.2019)



**Banner PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) dan Banner
ZI (Zona Integritas)**



**Kode Etik dan Informasi Jam Kerja Pegawai Kantor
Kemenag Bantul**

LAMPIRAN II
INTERVIEW GUIDE
PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PIMPINAN,
WAKIL PIMPINAN, DAN PEGAWAI

A. Kelembagaan

1. Apa saja prestasi yang telah di dapat oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul?
2. Apakah itu merupakan keunggulan Kantor Kemenag Bantul?
3. Bagaimana kondisi kelembagaan secara umum dan secara khusus Kantor Kemenag Bantul?

B. Budaya Organisasi

1. Nilai-nilai
 - a. Apa saja nilai-nilai yang selalu ditekankan oleh Kantor Kemenag Bantul?
 - b. Apa yang menjadi kelebihan dari nilai-nilai yang ada di Kantor Kemenag Bantul?
 - c. Hal apa saja yang dilakukan pihak pimpinan dan manajemen ketika ada pegawai yang bertindak dan berperilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai, norma , dan asumsi yang di ajarkan di lingkungan Kantor Kemenag Bantul?

- d. Bagaimana cara mengkomunikasikan nilai-nilai, norma, dan asumsi secara aktif yang tertulis ataupun tidak tertulis kepada pegawai?
 - e. Apa saja kendalanya dalam kegiatan tersebut?
 - f. Apa motto pelayanan di sini?
 - g. Kepercayaan apa yang diajarkan terkait dengan pekerjaan?
2. Norma
- a. Apa saja norma yang diterapkan di Kantor Kemenag Bantul?
 - b. Bagaimana jika ada yang melanggar norma tersebut?
 - c. Selain itu, apa saja kebiasaan yang sering dilakukan oleh pegawai yang ada di Kantor Kemenag Bantul?
 - d. Adakah hal lain yang menjadi tradisi di lingkungan Kantor Kemenag Bantul di luar dari aturan, nilai, norma yang tertulis?
3. Asumsi
- a. Apa saja yang selalu ditekankan kepada pegawai kaitannya dengan asumsi?
 - b. Bagaimana karakter masyarakat Bantul?
4. Artefak

- a. Apa saja artefak yang ada di Kantor Kemenag Bantul?
- b. Adakah selain artefak yang berbentuk fisik?



TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber : Bapak Bukhori Muslim

Tempat : Ruang Kepala Kantor Kemenag Bantul

Tanggal : 18 Februari 2019

Pukul : 14.30 WIB

E : Apa saja prestasi yang telah di dapat oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul?

B : Hm. Kita dalam rangka memberikan pelayanan prima pada warga masyarakat di 2018 kemarin kita kan telah membuka PTSP. Dan PTSP itu ternyata telah menjadi rujukan kemenag-kemenag di seluruh Indonesia. Banyak orang yang eee belajar atau study banding kesini untuk mengetahui mengenai pelaksanaan PTSP. Kemudian di Madrasah dan di KUA banyak prestasi masing-masing yang baik dalam pelaksanaan pembinaan satker satker yang ada. Kemudian kita telah melakukan reformasi birokrasi dan zona integritas eeee reformasi birokrasi itu menyangkut yaa perubahan mainset dan kultur pegawai lah. Bagaimana agar pegawai itu lebih baik dari sebelumnya.

E : Apakah itu merupakan keunggulan Kantor Kemenag Bantul?

B : Iya. Khususnya PTSP yang menjadi unggulan kami di tahun 2018.

E : Bagaimana kondisi kelembagaan secara umum dan secara khusus Kantor Kemenag Bantul? B : Hmm. Tidak ada masalah jadi kita mngembangkan sistem kerjasama kerukunan persaudaraan sekalipun masing-masing kepala staf memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Pada prinsipnya kita menjalin kebersamaan lah diantara satu dengan yang lain.

E : Apa saja nilai-nilai yang selalu ditekankan oleh Kantor Kemenag Bantul?

B : Yaaa nilai karena kita ini kementerian agama ya jadi kita tentu juga menanamkan nilai-nilai moral. Kami berharap agar teman –teman dapat menjadi contoh dalam pelaksanaan kegiatan keagamaan dimanapun itu termasuk menjadi lem perekat yaitu bagaimana menyambung persudaraan di masyarakat agar tidak saling menjatuhkan sekalipun itu berbeda pelaksanaan kegiatan, berbeda pilihan diharapkan dapat menjadi lem perekat itu, jangan sampai malah menjadi pelopor terjadinya perpecahan di masyarakat.

E : Apa yang menjadi kelebihan dari nilai-nilai yang ada di Kantor Kemenag Bantul?

B : Oh iya semua mempunyai tujuan dan fungsinya masing-masing pertama adalah integritas yaitu bagaimana pegawai kementerian agama mempunyai integritas yang baik, integritas yang tinggi terutama dalam pelaksanaan tugas dan lain sebagainya, kemudian inovasi, jadi kita senantiasa berusaha memberikan inovasi-inovasi kepada masyarakat agar lebih memperlancar dan mempermudah segala urusan yang dibutuhkan warga masyarakat. Dan seterusnya, termasuk tanggung jawab, itu sudah pasti, dan juga keteladanan itu juga penting. Jadi lima nilai budaya kerja kita ini memang sudah di launching oleh Kementerian agama sebagai landasan kerja bagi pegawai kementerian agama. Diantaranya nilai moral yaitu tanggung jawab dan keteladanan itu.

E : Hal apa saja yang dilakukan pihak pimpinan dan manajemen ketika ada pegawai yang bertindak dan berperilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai, norma , dan asumsi yang di ajarkan di lingkungan Kantor Kemenag Bantul?

B : ya tentunya ada aturan mainnya ada aturan pelanngaran disiplin yaitu HUDIS hukuman disiplin, kalau itu sudah melanggar rambu-rambu yang ditentukan tentunya kedisiplinan atau melaksanakan hal-hal yang membuat nama baik kementerian agama itu ternoda, nanti ada tahapan-tahapan untuk penyelesaian itu. Tentunya jua kita setiap saat mengadakan pembinaan-pembinaan, agar pegawai tidak melanggar aturan kedisiplinan. Cuma sekarang di kementerian agama itu utamanya mengenai kedisiplinan keluar masuk kantor kemudian mengenai pelanggaran moral lah yang jelas itu.

E : Bagaimana cara mengkomunikasikan nilai-nilai, norma, dan asumsi secara aktif yang tertulis ataupun tidak tertulis kepada pegawai?

B : Ya disosialisasikan dan kemudian dengan surat edaran, kita selalu membuat surat edaran ketika ada kebijakan baru, atau kita melalui komunikasi lisan langsung artinya pembinaan. Jadi setiap sebulan sekali kita kumpulkan satker-satker yang di madrasah di KUA kita kumpulkan disini. Itu nanti diberikan informasi-informasi tentang kedinasan dan juga sosialisasi tentang reformasi birokrasi dan yang lainnya.

E : Apa saja kendalanya dalam kegiatan tersebut?

B : Ya kendalanya itu untuk mengubah mainset dan juga kultur set itu ternyata bukan suatu yang mudah, karena perilaku lama itu sudah berjalan berpuluh-puluh tahun tentunya untuk mengubah menjadi perilaku yang baru itu kan perlu waktu tapi pada prinsipnya tidak ada kendala yang anu...yang signifikan ya biasalah ya nek kabeh kon langsung apik ya sulit ya jadi tentu saja harus sambil berjalan”.

E : Apa motto pelayanan di sini?

B : Ya itu tadi Ikhlas beramal. Jadi kita melayani itu ya harus dengan hati yang ikhlas karena semua kebaikan itu kan ada amalnya.

E : Apa saja norma yang diterapkan di Kantor Kemenag Bantul?

B : Ya norma-norma pelayanan, karena kita sifatnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, norma agama karena kita disini terdiri dari berbagi agama, , dan kode etik itu ada disini. kemudian norma undang-undang.

E : Bagaimana jika ada yang melanggar norma tersebut?

B : Ya itu kita ada tahapannya, sejauh mana pelanggarannya yang dilakukan , cukupkah dengan dipanggil kemudian di bina, apa harus di BAP , yaitu sudah harus diproses untuk perjalanan hukuman disiplin. Hukuman kan ada tiga tahap, pertama ringan, kemudian sedang, dan yang tertinggi itu berat, nah berat itu sampai ke pemecatan. Kalau yang ringan itu seperti teguran lisan teguran tertulis kemudian yang sedang itu diturunkan pangkatnya selama sekian tahun dan tidak boleh naik pangkat selama sekian tahun.

E : Selain itu, apa saja kebiasaan yang sering dilakukan oleh pegawai yang ada di Kantor Kemenag Bantul?

B : Ya kebiasaan bolos sudah tidak ada, kebiasaan – kebiasaan yang sifatnya negatif seperti meninggalkan tugas tanpa pamit atasan, itu sudah diminimalisir, kebiasaan *methok* anak kemudian mengantar anak di jam kerja itu memang susah hilang tetapi itu tidak mengganggu proses pelayanan terhadap masyarakat

E : Adakah hal lain yang menjadi tradisi di lingkungan Kantor Kemenag Bantul di luar dari aturan, nilai, norma yang tertulis?

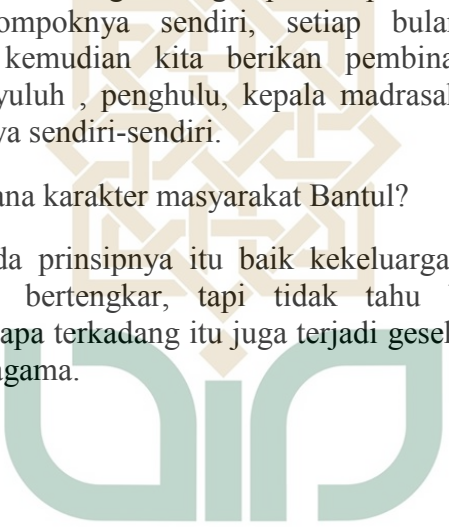
B : Kalau kebiasaan di luar aturan itu tidak ada tetapi seperti saling silaturahmi berkunjung itu ada.

E : Apa saja yang selalu ditekankan kepada pegawai kaitannya dengan asumsi?

B : Ya pola pikir yang ditekankan ya pola pikir yang positif, disiplin , tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai aturan yang berlaku. Itu sudah dilaksanakan Kelompok kelompok pegawai itu kan sudah di kelompokkan masing-masing seperti kepala KUA kan itu punya kelompoknya sendiri, setiap bulan itu ada pertemuan kemudian kita berikan pembinaan, seperti halnya penyuluh , penghulu, kepala madrasah itu punya kelompoknya sendiri-sendiri.

E : Bagaimana karakter masyarakat Bantul?

B : Ya pada prinsipnya itu baik kekeluargaan, agamis, tidak suka bertengkar, tapi tidak tahu budaya ini kemasukan apa terkadang itu juga terjadi gesekan gesekan kecil antar agama.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber : Bapak Basori Alwi

Tempat : Ruang Kepala Sub Bag Tata Usaha

Tanggal : 7 Januari 2019

Pukul : 14.30 WIB

E : Apa saja prestasi yang telah di dapat oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul? Untuk prestasi ini kita banyak ya,, nanti bisa di lihat datanya di bagian Humas, tapi yang paling ini ya itu kita sebagai PTSP di tingkat kabupaten yang pertama se indonesia.

E : Apakah itu merupakan keunggulan Kantor Kemenag Bantul?

E : Bagaimana kondisi kelembagaan secara umum dan secara khusus Kantor Kemenag Bantul? B : Secara umum ya tentu karena ini sudah di tunjuk adanya ZI, PTSP, yang harus bebas dari korupsi, kolusi itu secara umum semua seksi harus mengacu kesana. WBBM, wilayah birokrasi bersih melayani nah kita menuju kesana, yang sebelumnya kita wilayah bebas korupsi atau WBK, sekarang menuju proses WBBN itu. Secara umum memang kita dorong kesana. Kemudian secara khusus kaitannya tentu dengan pelayanan pada masyarakat ya ujung tombaknya ya di KUA.

E : Apa saja nilai-nilai yang selalu ditekankan oleh Kantor Kemenag Bantul?

B : Ya tentu nilai yang dikembangkan ya lima nilai budaya kerja itu, itu dari segi pengingatan yaitu setiap upacara itu selalu disampaikan, di ucapkan ya, seperti integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, keteladanan itu selalu kita dorong kesana, sehingga semua kegiatan outputnya nanti harus terbingkai dalam itu semua kegiatan baik itu pelayanan haji kemudian pelayanan masyarakat

dengan pendidikan kemudian di pondok pesantren maupun di KUA itu harus tercermin lima nilai budaya kerja itu, kalau di urai itu integritas itu satunya kata dan perbuatan ya kan, profesionalitas tentu punya kompetensi sesuai yang dibutuhkan untuk melayani kepada masyarakat, inovasi semua diharapkan punya unggulan sehinggadiharapkan ada program perubahan di proker itu menjadi penting kemudian inovasi, jadi salah satu penilaian di KUA itu harus ada inovasi jadi setiap tahun itu harus ada inovasi baru yang bermuara dari melayani kepada masyarakat.

E : Apa yang menjadi kelebihan dari nilai-nilai yang ada di Kantor Kemenag Bantul?

B : Hal apa saja yang dilakukan pihak pimpinan dan manajemen ketika ada pegawai yang bertindak dan berperilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai, norma , dan asumsi yang di ajarkan di lingkungan Kantor Kemenag Bantul?Tentu tentu ada dengan kita dipayungi payung hukum kalau melanggar ketentuan itu ada punishmentnya ada peringatan lisan, tertulis, kemudian penurunan pangkatnya dan sebagainya itu sudah ada sudah diatur memang kalau sudah melampaui ketentuan itu ya tentunya dilakukan punishment. Ya Bentuknya sesuai dengan itu misalkan diturunkan pangkatnya,ditunda naik pangkatnya dan mungkin juga dengan pelayanan masyarakat maksudnya seperti di tempatkan di daerah yang terpinggir agar menjadi pelajaran juga.

E : Bagaimana cara mengkomunikasikan nilai-nilai, norma, dan asumsi secara aktif yang tertulis ataupun tidak tertulis kepada pegawai?

B : Tertulis dengan semacam edaran-edaran keputusan-keputusan, yang tidak tertulis itu ada pembinaan-pembinaan secara rutin, kami disini itu ada pertemuan sebulan sekali semua unit dan satker itu kita adakan pembiasaan terkait tugas di masing-masing seksi ya setiap sebulan sekali, kemudian kalau di internal satu atap itu ya

setiap seminggu sekali ada pembinaan juga, kemudian teman-teman di satu unit dan seksi tertentu juga melakukan pembinaan dan pengawasan secara langsung kepada bawahannya secara rutin, melihat pekerjaan pegawai, kondisinya secara real, itu ada supervisi di setiap unit itu ada, itu semua dalam rangka mengetahui dan juga mengevaluasi kinerja pegawai. Dan adanya koordinasi di setiap unit sehingga ketika ada permasalahan yang muncul ya kita segera tahu.

E : Apa saja kendalanya dalam kegiatan tersebut?

B : Kendala komunikasi itu ya karena semua pegawai punya kegiatan dan target sendiri terkadang sok sulit untuk bersama kadang kita harus mencari waktu minimal sebulan sekali jadi semua sepakat pada hari tertentu tidak mengagendakan kegiatan tetapi khusus untuk diadakan pertemuan untuk adanya koordinasi tersebut.

E : Apa motto pelayanan di sini?

B : Di sini itu motonya ya sama ikhlas beramal.

E : Kepercayaan apa yang diajarkan terkait dengan pekerjaan?

B : Regulasi yang ada lakukan dibingkai dengan nilai-nilai budaya kerja itu lakukan, sebab apapun yang jenengan lakukan disana saya tahu informasi dari masyarakat, sehingga ada masalah itu masyarakat mesti lapornya langsung kesini, makanya kita tekankan tolong lakukan pekerjaan sesuai dengan aturan jangan membuat aturan sendiri, disini integritas menjadi penting, kita tanamkan seperti itu, jadi wewenang dan aturan itu di terapkan sesuai dengan SOP nya itu ya.

E : Apa saja norma yang diterapkan di Kantor Kemenag Bantul?

B : Normanya ya tentu bingkainya ikhlas beramal ya tentu kedisiplinan, kemudian ikhlas, syukur, itu kami

kembangkan, syukur itu menjadi penting, hiduplah menjadi rahmah di setiap tempat, ketika njenengan pindah nama njenengan dikenang sebagai orang yang baik. Jadi setiap membuat kebijakan itu jangan membuat orang lain menjadi susah.

E : Bagaimana jika ada yang melanggar norma tersebut?

B : ya tentu jika ada yang melanggar prosedur, itu sudah ada SOP nya, diberi peringatan, ya secara lisan, secara tertulis ada hukuman disiplin ringan, disiplin sedang, itu sudah ada, sampai ke hukuman berat seperti diberhentikan.

E : Selain itu, apa saja kebiasaan yang sering dilakukan oleh pegawai yang ada di Kantor Kemenag Bantul?

B : Mengenai kebiasaan ini, kan kita menerapkan ZI (Zona Integritas) jadi secara moral ini sudah mulai ada perubahan. Ya kebiasaannya di harapkan bekerja tepat waktu, jangan menunda pekerjaan.

E : Apa saja yang selalu ditekankan kepada pegawai kaitannya dengan asumsi?

B : Jadi gini mbak kita tekankan bahwa kita berkerja itu ada norma ada aturan ada SOP, tapi ada orang lain itu yang menilai gerak kita itu, ibaratnya kan kita itu dalam aquarium, kita tingkahnya bagaimana itu kan orang lain dapat melihat maka itu kita tekankan tolong berikan asumsi orang yang ada di luar kita, mitra kerja kita itu kita bekerja sesuai dengan aturan SOP yang berlaku, mrmiliki integritas, dan nilai-nilai yang ada itu kita tanamkan dan kita wujudkan dalam perilaku, ya kita tanamkan seperti itu, jadi jangan ngomong ini baik tapi ukurannya dari kita, ngomong baik itu yang menilai orang lain, kita ngomong tentang prestasi tapi yang menilai itu masyarakat, jika masyarakat membicarakan tentang prestasi kita, nah itu adalah prestasi yang sejati menurut saya.

E : Bagaimana karakter masyarakat Bantul? Masyarakat sekitar kalau Bantul itu Insyaallah masih bagus jadi kan ketika ada sesuatu itu ya ketika menyampaikan pesan itu ya baik tidak ada semprotan, masyarakatnya itu santun, misalkan ada pegawai di rumah kok nggak pernah aktif di majelis taklim itu terkadang di sampaikan sama masyarakat, ya *kudune* kementerian agama di masyarakat itu juga menjadi pelopor kaitannya dengan agama, kalau kaitannya dengan islam ya di masjid, ya itu tuntutan masyarakat, ini juga kita sampaikan kepada teman-teman, tapi kami disini kan aktif dalam arti tidak harus di depan, karena kami di kemenag tidak semua ahli agama juga, ya minimal kami mendorong, kalau dibelakang ya *tutwuri handayani* seperti itu harapannya. Ketika ada masukan dari masyarakat yang menyampaikan hal itu, kami juga sampaikan bahwa kami kementerian agama itu keilmuannya macam-macam pak, buk, tidak semuanya dai atau mubalik tapi kami dorong untuk memiliki mental beragama yang baik, seperti itu.

E : Apa saja artefak yang ada di Kantor Kemenag Bantul?

B : Bingkai utamanya yaitu ikhlas beramal, logonya juga jelas, kemudian ada gambar-gambar tolak gratifikasi, kemudian tipologi bangunan tentu kita mengacu pada keputusan pusat baik itu tingkat brigjen, maupun sekjen, kalau brigjen kaitannya dengan fisik. Sama juga dengan bangunan KUA itu sudah ada tipologinya, bentuk tiangnya, ruangnya itu sudah ada sudah diatur, warna catnya apa, genteng nya apa itu sudah ada, makanya KUA yang sekarang itu tipologinya bagus rata-rata tingkat dua, harus ada nilai islamnya, nilai budaya jogjanya.

TRANSKIP WAWANCARA

Narasumber : Bapak Ponijo

Tempat : Ruang Kerja Bagian Humas

Tanggal : 25 Februari 2019

Pukul : 10.11 WIB

E : Apa saja prestasi yang telah di dapat oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul?

P : Kalau secara keseluruhan banyak, nanti kalau perlu saya print kan daftar prestasinya. Tapi ada tiga yang menjadi poin penting bagi kemenag yaitu, satu kemenag itu sebagai pionir PTSP Kemenag Kabupaten se indonesia, kemudian yang kedua kemenag di sini sudah menerapkan Zona Integritas, dan yang ketiga Laporan Keuangan WTP Wajar tanpa pengecualian itu juga termasuk prestasi yang membanggakan.

E : Apakah itu merupakan keunggulan Kantor Kemenag Bantul?

P : Iya itu terutama mengenai PTSP itu.

E : Bagaimana kondisi kelembagaan secara umum dan secara khusus Kantor Kemenag Bantul?

P : Kondisi kelembagaan ya terstruktur dari pusat ke daerah.

E : Apa saja nilai-nilai yang selalu ditekankan oleh Kantor Kemenag Bantul?

P : Ada Lima itu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung jawab dan keteladanan.

E : Apa yang menjadi kelebihan dari nilai-nilai yang ada di Kantor Kemenag Bantul?

P : Setiap nilai itu mempunyai kelebihan ya, tapi pada intinya semua bertujuan untuk menuju pelayanan yang prima bagi masyarakat.

E : Hal apa saja yang dilakukan pihak pimpinan dan manajemen ketika ada pegawai yang bertindak dan berperilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai, norma, dan asumsi yang di ajarkan di lingkungan Kantor Kemenag Bantul?

P : Pertama ya meminta klarifikasi, kemudian ada teguran lisan, terus setelah itu baru teguran tertulis, dan nanti pada akhirnya ada sanksinya.

E : Bagaimana cara mengkomunikasikan nilai-nilai, norma, dan asumsi secara aktif yang tertulis ataupun tidak tertulis kepada pegawai?

P : Dengan adanya pembinaan setiap hari senin itu mbak.

E : Apa saja kendalanya dalam kegiatan tersebut?

P : Ya adanya pegawai yang bandel, tidak mengikuti acara rutin tersebut, karena ada agenda sendiri.

E : Apa motto pelayanan di sini?

P : Ikhlas beramal mbak, kita punya slogan juga yaitu Senyum, Amanah, Nyaman, Tepat Waktu, dan Unggul di singkat menjadi SANTUN.

E : Kepercayaan apa yang diajarkan terkait dengan pekerjaan?

P : Kepercayaanya yaitu setiap pegawai diberikan tugas tanggung jawab sesuai tupoksinya masing-masing.

E : Apa saja norma yang diterapkan di Kantor Kemenag Bantul?

P : Hmm disiplin masuk kerja, e,mengikuti apel atau pembinaan, ijin pimpinan jika tidak masuk kerja, bekerja

sesuai dengan perencanaan, pulang kantor sesuai waktu, terus memberikan pertanggungjawabna di setiap kegiatan

E : Bagaimana jika ada yang melanggar norma tersebut?

P : Ya ditindaklanjuti sesuai aturan kepegawaian.

E : Apa saja artefak yang ada di Kantor Kemenag Bantul?

P : Ada logo ya, ya itu lah logo Kemenag RI itu ada filosofinya di setiap gambar,nanti bisa dicari tahu di web Kemenag Bantul. Terus kita kemenag itu ada cirikhas warna hijau, warna hijau ini kan warna kesayangan Nabi Muhammad SAW, selain itu juga sebagai lambang kedamaian dan perjuangan dalam menegakkan kebenaran.



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Elka Kurniawati
NIM : 14240055
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	45	D
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	70	C
5.	Total Nilai	75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 28 Desember 2018



Dr. Shofwatul 'Uyun, S.T., M.Kom.
NIP. 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.10.1/2019

This is to certify that:

Name : Eka Kurniawati
Date of Birth : February 05, 1996
Sex : Female

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)
held on **July 12, 2019** by Center for Language Development of State Islamic
University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	44
Reading Comprehension	42
Total Score	423

Validity: 2 years since the certificate's issued

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Yogyakarta, July 12, 2019
Director

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاجا الإسلامية الحكومية بجوكجاكارتا
مركز التنمية اللغوية



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.5.36/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم Eka Kurniawati :

تاريخ الميلاد : ٥ فبراير ١٩٩٦

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٥ يونيو ٢٠١٩، وحصلت على درجة :

٣٨	فهم المسموع
٤٥	التركيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٣٠	فهم المقروء
٣٧٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

٢٠١٩ يونيو ٢٥

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**

SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Uj.02/L.3/PM.03.2/P3.133/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama	Eka Kurniawati
Tempat, dan Tanggal Lahir	Gunungkidul, 05 Februari 1996
Nomor Induk Mahasiswa	14240055
Fakultas	Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi	Nglegok, Girilirto
Kecamatan	Purwosari
Kabupaten/Kota	Kab. Gunungkidul
Propinsi	D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 94,12 (A-).

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munafasyah Skripsi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

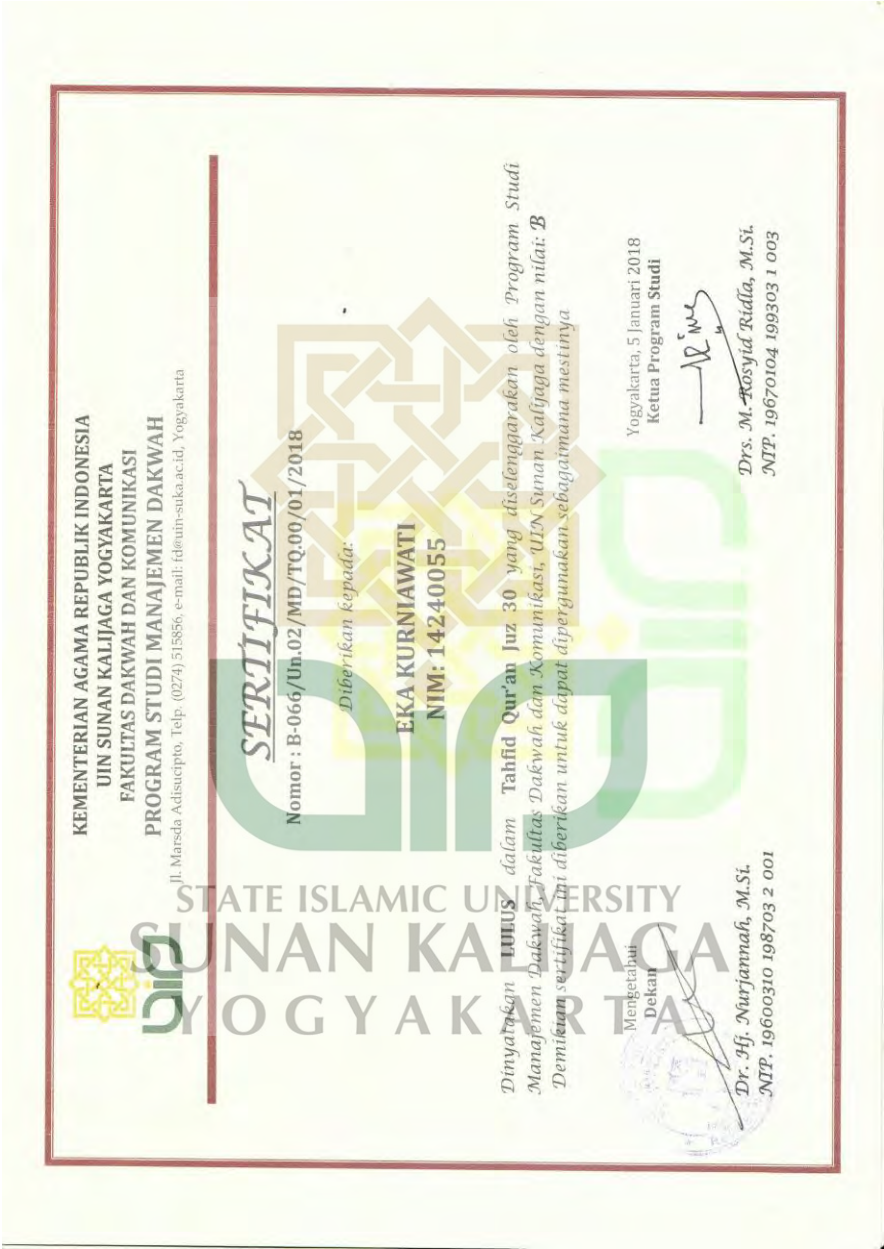


Yogyakarta, 02 Oktober 2018
Ketua

Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002








STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT
 NO : UIN.02/DD/PP.00.9/1829.a/2015
 Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

EKA KURNIAWATI
 14240055

LULUS dengan Nilai 78 (B)

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan


 D. Nurjannah, M.Si.
 NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 05 Oktober 2015
 Ketua

 Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI., MA., Ph.D
 NIP. 19710919 199603 2 001

INTEGRASI-INTERKONEKTI
 PEDAHIB-SUKAJAZA
 KEMUSLIF-CONTINUOUS INNOVATION

**PANITIA LKK TINGKAT NASIONAL
KORPS HMI-WATI
HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA**

Sertifikat
No. 05/A/SEK-PAN/VI/1437 H
Diberikan Kepada :

Eka Kurniawati
Sebagai Panitia

Latihan Khusus Kohati (LKK) dengan tema **"Penguatan Kepemimpinan Kader; Upaya Mewujudkan Muslimah Berkualitas Insan Cita"** Pada tanggal 26 Februari - 03 Maret 2016
Bertempat di Balai Pemuda dan Olahraga Ambarbinangun DIY

Yogyakarta, 24 Jumadil Awal 1437 H
03 Maret 2016 M

PANITIA LATIHAN KHUSUS KOHATI
KOHATI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG YOGYAKARTA

MEGA ARIESTA
SEKRETARIS PANITIA

PENGURUS KORPS HMI-WATI
HMI CABANG YOGYAKARTA

REGENOVIA CAHYA TRISILAWATI
KETUA UMUM

MENGETAHUI,

KHAIRUN NISA
KETUA PANITIA

PENGURUS HMI
CABANG YOGYAKARTA

SYARIFUDIN EL-AZIZY
KETUA UMUM

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA








KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANTUL
Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo 16 Bantul 55714, Telepon/ Faximile (0274) 367411
Website : www.bantul.kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR: 3361 /Kk.12.01/1/PP.00.2/07/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, menerangkan bahwa :

Nama : EKA KURNIAWATI
NIM : 14240055
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Benar-Benar telah melakukan penelitian di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bantul dan berwawancara dengan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Bantul sejak tanggal 2 Januari s.d 2 Maret 2019 untuk kepentingan penyusunan skripsi berjudul :

"BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANTUL"

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Bantul, Juli 2019
Kepala



Buchori Muslim



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Eka Kurniawati
 Tempat Tg Lahir : Gunungkidul, 5 Februari 1996
 Alamat : Jlumbang, RT 05/ RW 10,
 Giripurwo, Purwosari,
 Gunungkidul
 Email : ekakurnia881@gmail.com
 Nomor HP : 0838-2599-2191

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SDN 1 Giricahyo
 SMP : SMPN 1 Purwosari
 SMK : SMKN 1 Purwosari
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri
 Sunan Kalijaga Yogyakarta

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. OSIS bidang Keagamaan dan Majalah Dinding
 SMPN 1 Purwosari 2010.
2. OSIS bidang Kesenian SMKN 1 Purwosari 2013.
3. Anggota FT-IPMADA (*Fourteen Inspirator Pionir*
 Manajemen Dakwah)
4. Himpunan Mahasiswa Islam.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan
 sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 29 Juli 2019

Eka Kurniawati