

**IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN
AGAMA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
BANYUMAS**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)**

Disusun oleh :

ZULKIFLI SYAUQI THONTOWI

12490076

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulkifli Syauqi Thontowi

NIM : 12490076

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 16 Agustus 2016



enyatakan

Zulkifli Syauqi Thontowi

NIM. 12490076

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi

Lamp : 1 Eksemplar

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Zulkifli Syauqi Thonthowi
NIM : 12490076
Judul Skripsi : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian
Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten
Banyumas

sudah dapat diajukan kepada Jurusan/Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Bidang Pendidikan Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Agustus 2016
Pembimbing



Muhammad Qowim, M.Ag
NIP. 19790819 200604 1 002



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilaksanakan munaqasyah pada hari Selasa tanggal 28 Juni 2016 dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudara :

Nama : Zulkifli Syauqi Thontowi
NIM : 12490076
Judul Skripsi : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas

sudah dapat diajukan kembali kepada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 02 September 2016
Konsultan

Muhammad Qowim, M.Ag
NIP. 19790819 200604 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DT/PP.01.1/109/2016

Skripsi / Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA
KEMENTERIAN AGAMA DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
BANYUMAS

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : ZULKIFLI SYAUQI THONTOWI

NIM : 12490076

Telah dimunaqasyahkan pada : 30 AGUSTUS 2016

Nilai Munaqasyah : A/B

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang



Muhammad Qowim, M.Ag.
NIP: 19790819 200604 1 002

Penguji I



Dr. Khamim Zarkasyi Putro, M.Si.
NIP. 19620227 199203 1 004

Penguji II



Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
NIP. 19550106 199303 1 001

Yogyakarta, 06 SEP 2016

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

DEKAN



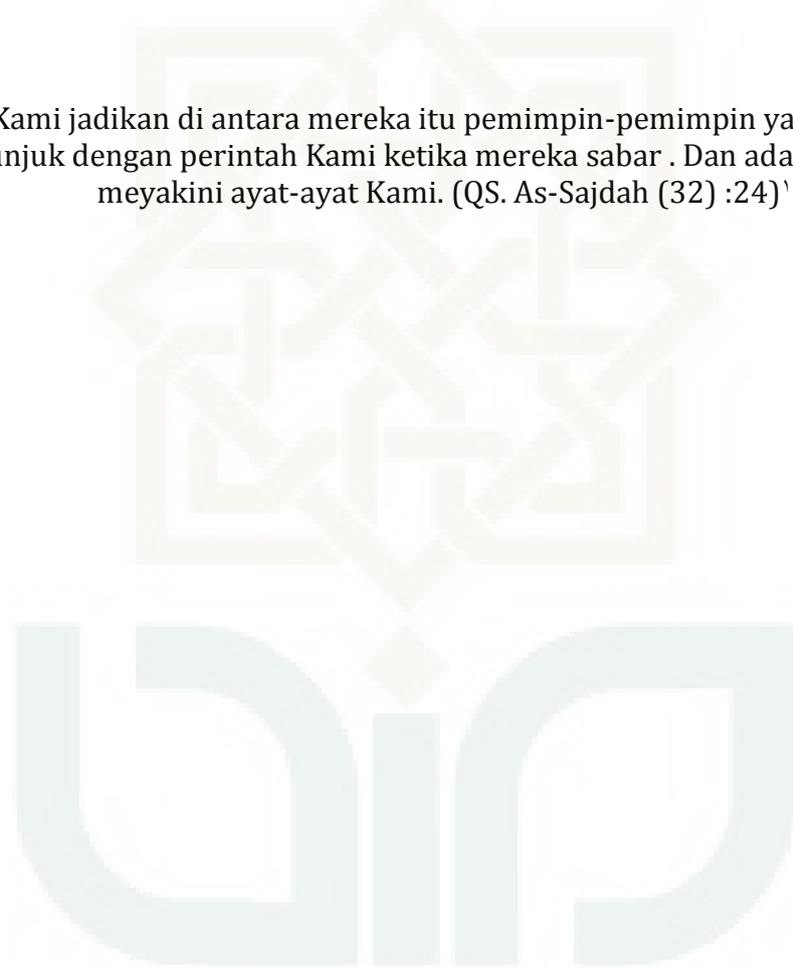

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag.
NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا

يُوقِنُونَ (السجدة: ٢٤)

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar . Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. As-Sajdah (32) :24)¹



¹ Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia, (Kudus: Menara Kudus, t.t), hlm. 417

PERSEMBAHAN

Karya ini Kupersembahkan Kepada:

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ
وَرَسُولُهُ.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi pemimpin dan pendidik.

Skripsi ini merupakan kajian tentang implementasi lima nilai budaya kerja di kantor kementerian agama kabupaten Banyumas. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan ruang bagi proses pengembangan intelektual.
2. Dr. Subiyantoro, M. Ag, selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam dan Zainal Arifin, M.Si, selaku sekretaris jurusan yang telah memberikan dorongan, kritik, dan saran demi kesempurnaan karya ini.
3. Ibu Dr. Juwairiyah, M.Ag selaku penasehat akademik yang secara tulus memberikan dorongan dan motivasi dengan penuh kesabaran.
4. Muhammad Qowim, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan tulus memberi arahan dan bimbingan, sehingga karya ini dapat terselesaikan.

5. Drs. Misbah Ulmunir, M.Si sebagai penguji I dan Dr. H. Hamim Zarkasyi penguji II sidang skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan, sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan bantuan dalam segala urusan yang berhubungan dengan akademik.
7. Drs. H.Bambang Sucipto, M.Pd.I selaku kepala kantor kementerian agama kabupaten Banyumas yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian.
8. Teristimewa kepada Ayahanda Drs. H. Hisyam Thontowi, M.Si., dan Hj. Ibunda Mabruroh, B,Sc. yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang, do'a, nasehat, motivasi, dan harapan-harapan dalam melewati masa demi masa.
9. Beserta semua pihak yang berjasa dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dengan kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih untuk semuanya.

Semoga jasa yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah swt. dan mendapatkan limpahan rahmat dari-Nya, amin.

Yogyakarta, 16 Agustus 2016
Penulis

Zulkifli Syaqui Thonthowi
NIM. 12490076

ABSTRAK

Zulkifli Syauqi Thontowi, *Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas*. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Latar belakang penelitian ini berangkat dari problem kinerja aparatur sipil negara di dalam kantor yang kaku dan kurang membangkitkan semangat kerja, sehingga efektifitas kinerja aparatur sipil negara di dalam kantor berjalan kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana kinerja aparatur sipil negara dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Data yang sudah terkumpul diolah menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *pertama*, Proses implementasi lima nilai buda kerja kementerian agama kabupaten banyumas 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 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 penyelesain program yang cukup tepat, serta menerima evaluasi yang konstruktif dalam program evaluasi triwulan; e) Keteladanan ditunjukkan dengan palayanan 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) mendakan pelatihan teknologi dan informatika bagi aparatur sipil negara kantor kementerian agama kabupaten banyumas, c) sosialisasi aturan dan perundang-undangan yang berlaku bagi aparatur sipil negara kementerian agama.

Kata Kunci: Lima Nilai, Budaya, Kerja, Kementerian Agama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN ABSTRAK.....	xi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	7
E. Landasan Teori	9
F. Metode Penelitian	23
G. Sistematika Pembahasan.....	29
BAB II GAMBARAN UMUM KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUMAS	
A. Letak Geografis	31
B. Sejarah Sberdiri Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.....	32
C. Daftar Nama Kepala	35
D. Visi dan Misi	36
E. Struktur Organisasi	36
F. Aparatur Sipil Negara dan Karyawan.....	38
BAB III LIMA NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUMAS	
A. Lima Nilai Budaya Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas	42
1. Integritas	43
2. Profesional	45
3. Inovasi	46
4. Tanggung Jawab	48
5. Keteladanan	49
B. Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas	50
1. Integritas	50
2. Profesional	55

3. Inovasi	58
4. Tanggung Jawab	61
5. Keteladanan	63
C. Tantangan Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.....	65
D. Solusi Problem Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas	67
BAB IV PENUTUP	
A. Simpulan	69
B. Saran-saran	71
C. Kata Penutup	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Daftar Kepala Kementerian Agama Kabupaten Banyumas	35
Tabel 2	: Data Aparatur Sipil Negara dan Karyawan	38



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 2 : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran 3 : Berita Acara Seminar
- Lampiran 4 : Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 5 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 6 : Hasil Wawancara
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 8 : Kartu Bimbingan
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Bebas Nilai C-
- Lampiran 9 : Sertifikat PLP 1
- Lampiran 10 : Sertifikat PLP-KKN Integratif
- Lampiran 11 : Sertifikat ICT
- Lampiran 12 : Sertifikat IKLA
- Lampiran 13 : Sertifikat TOEFL
- Lampiran 14 : Sertifikat BTAQ
- Lampiran 15 : Sertifikat OPAK
- Lampiran 16 : Curriculum Vitae
- Lampiran 17 : Foto Penelitian
- Lampiran 18 : Buku Panduan Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kemenag
- Lampiran 19 : UU RI No.05 tahun 2014 tentang ASN
- Lampiran 20 : Peta menuju Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang menganggapnya diwariskan secara turun-temurun. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbudaya dan menyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dipelajari.²

Budaya juga keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar, berarti budaya berkembang diseluruh elemen atau kelompok masyarakat .

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.³ Kerja juga bukan hanya dilakukan oleh semua orang yang memiliki profesi tertentu dalam

² <http://duniabaca.com/definisi-budaya-pengertian-kebudayaan> diakses pada tanggal 3 april 2016 pukul 20.00

³ <http://resthoe.blogspot.co.id/2012/12/pengertian-kerja.html> diakses pada tanggal 3 april 2016 pukul 21.17

pekerjaan, tapi setiap orang yang memiliki tujuan tertentu kemudian dia melakukan dengan cara apapun untuk mencapai tujuan itu dia juga berarti melakukan pekerjaan.

Budaya kerja yaitu cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja aparatur negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.⁴ Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja adalah budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Adapun manfaat lain dari penerapan budaya kerja yang baik yaitu meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan. membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar.⁵

Kantor merupakan sebuah organisasi yang sangat kompleks disamping sebagai tempat proses melakukan program kerja para pegawai, kantor juga menjadi wahana pengembangan sumber daya manusia dimana

⁴ Buku pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama (2009 : 23)

⁵ <http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html> diakses 5 april 2016 pukul 01.12

segala aspek yang menyangkut pengelolaannya harus melihat sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama secara sinergis yaitu kepala kantor, kepala seksi/bidang, karyawan, tenaga fungsional lainnya, tenaga administrasi atau staf dan pengawas dengan masyarakat.

Dalam realitanya, pengelolaan Kantor itu sangat bervariasi. Sebagai contoh, ada kantor formal dan kantor non formal. Namun dari sudut pandang sistem, keduanya sama, yakni sebagai lembaga yang mengelola input berupa tenaga administrasi serta sarana dan teknologi yang diproses agar menjadi *output* yang baik dan berkualitas. Dalam suatu proses menjadi *output*, yakni hasil yang sesuai dengan tujuan diadakannya suatu perusahaan tersebut. dan hasil yang baik dari suatu kantor atau perusahaan sangat dipengaruhi dari kualitas kerja pegawai atau karyawan didalam kantor sendiri. Masih banyak persoalan yang terjadi seperti kedisiplinan, tanggung jawab, semangat kerja, bahkan kerjasama antar pegawai dalam memenuhi tujuan suatu perusahaan atau kantor itu sendiri. Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja, untuk terciptanya iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktivitas yang tinggi melalui pengembangan budaya kerja. ini sangat penting untuk mempengaruhi kualitas dan produktivitas para pegawai secara keseluruhan. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa permasalahan yang ada di kantor kementerian agama abupaten Banyumas. Hal ini sangat dipengaruhi juga dengan budaya kerja yang berkembang di dalam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

Kantor kementerian agama kabupaten Banyumas merupakan instansi vertikal dari kantor wilayah Kementerian Agama provinsi dan Kementerian Agama Pusat. Kantor Kementerian Agama mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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 haji dan umrah, pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan, madrasah, pendidikan agama dan keagamaan, pembinaan kerukunan umat beragama, pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi, pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, evaluasi program dan pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di kabupaten/kota.⁶

Dengan adanya program Menteri mengenai tugas fungsi Kantor Kementerian Agama maka Kementerian Agama mencanangkan lima nilai atau prinsip budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun hasil yang ditemukan peneliti melalui pra penelitian banyak persoalan masih terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas

⁶ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012

seperti kurang disiplinnya pegawai, kurang inovasi atau kreatifitas pegawai dibuktikan pengelolaan website Kemenag yang masih belum terkelola dengan baik. Untuk itu penelitian yang akan peneliti laksanakan yaitu berjudul Implementasi lima prinsip Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana penerapan lima prinsip budaya kerja dilaksanakan oleh pegawai. Objek dari penelitian ini dilakukan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apa yang dimaksud lima nilai budaya kerja Kementerian Agama ?
2. Bagaimana Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas ?
3. Bagaimana tantangan implementasi lima prinsip budaya kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas ?
4. Bagaimana solusi implementasi lima prinsip budaya kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui proses implementasi lima prinsip Budaya Kerja yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk mengetahui problem dan solusi implementasi lima prinsip Budaya Kerja yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoretis

- 1) Menambah khazanah pengetahuan dan referensi tentang Budaya Kerja
- 2) Mengembangkan pengetahuan peneliti mengenai solusi atas permasalahan implementasi lima prinsip budaya kerja Kementerian Agama.

b. Secara Praktis

Dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor, sehingga proses pelaksanaan program kantor dapat berjalan dengan baik.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu penting dilakukan untuk mengetahui dimana perbedaan penelitian ini diantara penelitian yang sudah ada sebelumnya :

1. Skripsi yang berjudul “Budaya Kerja Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta”. Penulis tersebut menjelaskan bahwa sebagai lembaga yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat yang masih berada di lingkungan pedesaan, maka oleh KUA Kec. Seyegan silaturrahim yang pada dasarnya menjadi sifat manusiawi yang dimiliki manusia dijadikan landasan utama untuk terciptanya budaya organisasi. Dari situlah muncul kedekatan yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu memberikan pelayanan yang prima.⁷
2. Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Implementasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung”. Penulis tersebut menjelaskan Budaya Kerja pada RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi, dengan skor skala nilai rata-rata dimensi budaya 3,65 yang mana termasuk dengan katagori tinggi. Berarti Budaya Kerja yang diterapkan oleh RSUP DR.

⁷ Hafid Safi'i, “*Budaya Kerja Organisasi Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta*”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah. 2013

Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia dapat diterima oleh seluruh karyawan⁸

3. Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara”. Penulis tersebut menjelaskan ada pengaruh signifikan baik parsial maupun bersama-sama hal ini dibuktikan dengan pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial yang didasarkan pada hasil pengujian nilai hitung sebesar $6,960 >$ dari nilai tabel sebesar $1,668$, dan prob sig. Sebesar $0,000$ dibawah $0,05$.⁹
4. Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Budaya Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta” .Dimana hasil dari penelitian ini ada pengaruh yang signifikan dan positif antara pengaruh budaya kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta).¹⁰

⁸ Adinda Shella All’Anugrah ”Pengaruh Implementasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung”, *Skripsi*, Universitas Islam Bandung Program Studi Manajemen 2015

⁹ Aji Saputro, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara”, *Skripsi* Universitas Muria Kudus Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen 2014

¹⁰ Sugiati Surayitno, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara” , *Skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah

Meninjau dengan penelitian-penelitian yang dilaksanakan sebelumnya. Penelitian ini terdapat kesamaan pada fokus penelitian yaitu kajian budaya kerja. Namun perbedaannya terdapat pada metode penelitian dan objek penelitian. Fokus penelitian yang akan peneliti kaji adalah pada implementasi lima prinsip budaya kerja Kementerian Agama. Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas yang menerapkan lima prinsip budaya kerja didalamnya.

E. Landasan Teori

1. Budaya organisasi

a. Pengertian budaya

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut.¹¹

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh

¹¹ Djoko Widagdhho, *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hlm.

tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat”.¹²

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.¹³

Menurut Melville J. Herskovit dan Bronislaw Kebudayaan adalah segala sesuatu yang terdapat dalam masyarakat ditentukan oleh kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat ditentukan oleh kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri. Istilah untuk pendapat itu adalah *Cultural-Determinism*. Herkovits memandang kebudayaan sebagai sesuatu yang turun temurun dari satu generasi ke generasi yang lain, yang kemudian disebut sbegai *superorganic*.¹⁴

Dari beberapa definisi tentang budaya di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya adalah adalah segala sesuatu yang ada dalam masyakarakat yang menjadi sistem nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi indetitas bagi masyarakat tersebut.

¹² Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia, 1975), hlm. 2

¹³ James A.F. Stoner, at all, *Manajemen Jilid*, (Pen), Drs. Alexander Sindoro, (Jakarta:PT. Prenhallindo, 1996), h. 181

¹⁴ Diakses 2016 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/budaya> jam 20.00 wib pada tanggal 29 Juni.

b. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Organisasi adalah suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama.¹⁵

Pengertian organisasi telah banyak disampaikan oleh para ahli tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, sebagai bahan perbandingan ada beberapa pendapat mengenai budaya organisasi. Stephen P. Robbins, mengemukakan bahwa organisasi merupakan social entity, unit-unit dari organisasi terdiri atau orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut berkorfinas secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya.¹⁶

Menurut penulis organisasi adalah kumpulan satu orang atau lebih yang kemudian saling berinteraksi dan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Pengertian Umum budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai-nilai dan tradisi yang mendasari organisasi. Hal ini terlihat pada bagaimana para karyawan berperilaku, harapan karyawan terhadap

¹⁵ Diakses dari <http://id.wikipedia.org/wiki/organisasi> pada jam 20.00 wib tanggal 29 juni 2016.

¹⁶ Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 2.

organisasi dan sebaliknya, seta apa yang dianggap wajar dalam hal bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya.¹⁷

Wirawan mendefinisikan budaya kerja organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan, organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi pproduk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Selanjutnya Wirawan mengemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut pakar organisasi. Beberapa di antaranya, yaitu:

1) Edgar H. Schein

Menurut Schein, seperti yang dikutip oleh Wirawan. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegritas dengan lingkungan internal.¹⁹

2) Schawartz dan Davis

¹⁷ Fandy Tjipto dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hlm 75.

¹⁸ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 8.

¹⁹ Ibid, hlm. 8

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut. Oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi.²⁰

3) Tunstall

Menurut peneliti ini, seperti yang dikutip oleh Wirawan, budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik organisasi.²¹

4) Robert G. Owen

Menurut Owen, seperti dikutip oleh Wirawan, Budaya organisasi adalah norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang dapat ditolak, nilai-nilai dominan yang dihargai organisasi di atas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama organisasi, peraturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat

²⁰ Ibid, hlm. 8-9.

²¹ Ibid, hlm. 9.

yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya.²²

Dari beberapa pengertian budaya organisasi di atas, budaya organisasi menurut penulis adalah sistem nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kolektif organisasi.

d. Elemen dasar budaya

Menurut Schein, seperti yang dikutip oleh James A. F. Stoner, at all dalam bukunya *Management 1*. Budaya terdapat dalam tiga tingkat,²³ yaitu:

- 1) Artifact, adalah hal-hal yang dilihat, didengar, diraba, dan dirasa kalau seseorang berhubungan dengan sekelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. Artifact termasuk produk, jasa dan bahkan tingkah laku anggota kelompok.
- 2) Espoud Value (nilai-nilai yang didukung), adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung carana melakukan sesuatu.
- 3) Basic Assumption (asumsi dasar), adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Sedangkan menurut Jhon Kotter dan James Heskett dalam bukunya *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, ada dua tingkat budaya dalam organisasi, yaitu:

²² Ibid, hlm. 9.

²³ James A. F. Stoner, at all, *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, hlm.

- 1) Nilai-nilai yang dimiliki bersama, yaitu keyakinan dan tujuan penting yang dimiliki bersama oleh kebanyakan kelompok, dan sering bertahan lama, bahkan walaupun sudah terjadi perubahan dalam anggota kelompok. Misalnya manajer peduli terhadap pelanggan, eksekutif menyenangi pinjaman jangka panjang.²⁴
- 2) Norma dan tingkah laku kelompok, yaitu cara bertindak yang sudah lazim atau sudah meresap yang sudah ditemukan dalam satu kelompok dan bertahan karena anggota kelompok cenderung berperilaku dengan cara mengajarkan praktik ini kepada anggota baru. Misalnya para pegawai cepat merespon permintaan pelanggan dan para manajer sering mengikutsertakan para pegawai golongan rendah dalam pengambilan keputusan.²⁵

Tidak seperti nilai-nilai yang dimiliki bersama, norma dan tingkah laku kelompok ini semakin mudah untuk diubah karena dapat dilihat. Akan tetapi kedua tingkat budaya ini harus diperbaiki. Karena baik tiaknya budaya organisasi juga harus didukung oleh perubahan tingkat budaya yang kedua.

e. Tujuh dimensi budaya

Riset mengemukakan bahwa terdapat tujuh dimensi yang secara keseluruhan mengungkap hakikat budaya seluruh organisasi.²⁶

²⁴ Jhon P. Kotler and James L. Hekett, *Cultur and Performance*, terj. Benyamin Molan, (Jakarta: Prenhalindo, 1997), hlm. 5

²⁵ Ibid, hlm. 5

²⁶ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *MANAJEMEN Jilid I*, terj. T. Hermaya, hlm. 75-77

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkat di mana para pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada detail. Tingkat di mana para pegawai diharapkan untuk menampilkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil, tingkat dimana para manajer memusatkan perhatian pada hasil-hasil bukan pada proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil tersebut.
- 4) Orientasi manusia, tingkat dimana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi tersebut.
- 5) Orientasi tim, tingkat dimana kegiatan kerja disusun sekitar tim-tim bukan individu.
- 6) Agresivitas, tingkat dimana orang bersifat agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama.
- 7) Stabilitas, tingkat dimana kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo bukan pertumbuhan.

Menurut penulis selain tujuh dimensi budaya yang disebutkan di atas, terdapat dua dimensi lain yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi, yaitu:

- 1) Sistem imbalan

Sistem imbalan terdapat dua macam yaitu:

- a) Imbalan langsung, yaitu imbalan yang langsung dirasakan pegawai biasanya dalam bentuk tunai. Misalnya gaji pokok, tunjangan hari raya keagamaan, bonus yang didasarkan atas tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan.
- b) Imbalan tidak langsung, yaitu imbalan diluar gaji. Misalnya gaji disaat cuti, bantuan sosial, iuran jamsostek yang ditanggung perusahaan, premi asuransi serta fasilitas transportasi dan kesehatan.

2) Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah bagian dari imbalan yang tidak langsung atau imbalan ekstrinsik yaitu reward external to the job²⁷

f. Fase-Fase Perkembangan Budaya Organisasi²⁸

1) Fase Kelahiran

Dalam fase ini pendiri organisasi meletakkan fondasi budaya organisasi berupa tujuan, visi, misi, norma-norma, nilai, bentuk organisasi dan sebagainya.

2) Fase Pertumbuhan

Pada fase pertumbuhan, struktur organisasi tumbuh sejajar dengan meningkatnya aktivitas organisasi. Organisasi merekrut lebih banyak profesional dan kepada mereka iberlakukan sosialisasi

²⁷ James L. Gibson, at all, *Organisization Behavior Structure Processes Twelfth edition*, McGraw-Hill, New York, 2006, hlm. 179

²⁸ Wirawan

budaya organisasi. Peraturan, kebijakan, prosedur kerja, dan teknologi dikembangkan secara tertulis.

3) Fase Dewasa

Dalam fase ini organisasi sudah mapan dan mempunyai budaya organisasi yang stabil yang menjadi pedoman perilaku anggotanya dan aktivitas organisasi mencapai tujuannya.

4) Fase Fluktuasi

Pada fase ini terjadi gejolak dalam organisasi. Terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan gejolak tersebut.

- a) Pemimpin organisasi yang menjadi motor penggerak perkembangan organisasi tidak berfungsi karena sakit, atau meninggal. Terjadi pergantian kepemimpinan dalam organisasi.
- b) Organisasi diakuisisi atau merger dengan organisasi lain.
- c) Terjadi persaingan ketat terhadap produk organisasi dan organisasi ditinggalkan oleh sebagian pelanggannya.
- d) Terjadi konflik destruktif di antara anggota organisasi sehingga kesehatan organisasi menurun.
- e) Produk organisasi ketinggalan zaman karena adanya produk baru yang lebih baik atau muncul produk pengganti.

5) Fase Kematian

Pada fase ini, organisasi yang berbudaya lemah tidak mampu bertahan ketika mengalami fluktuasi karena persaingan, konflik

dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan eksternalnya sehingga sakit dan mati.

g. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Deal dan Kennedy seperti yang dikutip oleh Wirawan mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat jenis budaya yaitu budaya keras/Macho, budaya kerja/bermain keras, budaya pertaruhkan perusahaan anda, dan budaya proses.²⁹

Dalam bukunya *Management Sixt Edition*, Leslie W Roe dan Lliyod L. Byars mengemukakan kembali empat jenis budaya tersebut.³⁰ adapun pengertian keempat jenis budaya tersebut, yaitu:

1) The tough person, macho culture. Budaya organisasi ini ditandai oleh individu-individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa memikirkan mereka salah atau benar.³¹ Dalam budaya organisasi tipe ini kerja tim tiaklah penting, artinya nilai kerjasama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dn tidak ada kesempatan untuk belajar dari kesalahan. Contoh dari perusahaan yang menggunakan budaya ini adalah industri hiburan.

2) Work-hard / play hard culture(budaya kerja keras /bermain keras),
Budaya organisasi ini memotivasi karyawan untuk mengambil

²⁹ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, hlm. 87.

³⁰ Leslie W. Roe and Lliyod L. Byars, *Management Skils and Aplication Tenth Edition*, McGraw Hill Irwin, New York, 2003, hlm. 328

³¹ Ibid, hlm. 328

resiko rendah dan mengharapkan pengambilan yang cepat.³² Budaya organisasi ini menekankan diri pada bersenang-senang dan tindakan. Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan.³³ Contoh perusahaan yang menggunakan budaya ini adalah real estate.

3) Bet-your company culture (budaya pertaruhkan budaya anda).

Budaya ini ada dilingkungan di mana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui. Contoh perusahaan yang menerapkan budaya ini adalah pesawat terbang.

4) Process culture (budaya proses), adalah budaya resiko rendah dengan pengambilan rendah, karyawan hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan dari pada hasil.³⁴ Contoh perusahaan dengan budaya ini adalah perusahaan perbankan.

h. Norma dan nilai dalam budaya organisasi

1) Pengertian norma dan nilai

Norma adalah peraturan, tatanan, ketentuan, standar, gaya dan pola perilaku yang menentukan perilaku yang dianggap pantas dan tidak dalam merespon sesuatu³⁵. Norma dalam organisasi mengatur perilaku organisasi. Norma dalam organisasi tertuang dalam kode etik perusahaan. Kode etik (code of ethics) adalah pernyataan formal tertulis mengenai nilai-nilai,

³² Ibid, hlm 328

³³ Wirawan, Budaya dan iklim organisasi Teori Aplikasi dan penelitian , hlm 89

³⁴ Leslie W. Roe and Liloyd L. Byars, Management Skills and Application Tentg edition , hkm 329

³⁵ Wirawan, budaya dan iklim organisasi teori aplikasi dan penelitian hlm 43

kepercayaan, filsafat organisasi, apa yang diharapkan dan apa yang dihindari, serta apa yang dilarang dilakukan oleh anggota organisasi³⁶

Sedangkan nilai adalah suatu kepercayaan permanen mengenai apa yang tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku seseorang.

i. Nilai-nilai dalam organisasi

1) Nilai organisasi (value of organization)

Nilai dalam organisasi menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam mencapai suatu tujuan bersama. Nilai organisasi ini tertuang dalam visi dan misi perusahaan. Visi adalah pernyataan mengenai organisasi akan menjadi apa atau suatu keyakinan akan suatu kondisi mendatang. Sedangkan Misi adalah gambaran apa yang akan dilakukan organisasi untuk mencapai visi. Jika proses implementasi visi dan misi terlaksana dengan baik maka organisasi akan sukses besar.

2) Nilai Karyawan (Value Of Employee)

Disamping Nilai organisasi ada juga nilai karyawan. Nilai karyawan adalah suatu kepercayaan permanen mengenai apa yang tepat dan tidak tepat suatu kepercayaan permanen mengenai apa yang tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku karyawan terhadap organisasi atau sesuatu yang dianggap penting

³⁶ Ibid , hlm 47

oleh karyawan. Pada saat karyawan memasuki suatu organisasi, mereka datang dengan kepentingan khusus atau yang sering disebut nilai-nilai pribadi. Karyawan menyumbangkan tenaga, keahlian, dengan mengharapkan suatu nilai bagi karyawan.

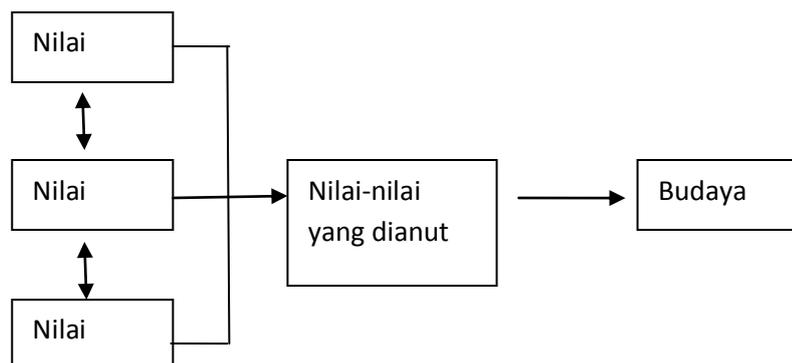
3) Nilai Religi (Value of Religion)

Dalam perbankan syariah ada nilai religi (value of religion). Substansi dalam nilai religi adalah nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Eksistensi nilai-nilai ini sangat penting dalam bank syariah. Nilai religi inilah yang membedakan identitas bank syariah dalam bank konvensional. Ketika bank syariah dilandasi dengan nilai-nilai ketauhidan maka diharapkan bank syariah akan terhindar dari unsur-unsur gharar, maysir dan riba karena menyadari adanya pengawasan dari Allah swt.

4) Proses integrasi nilai

Ketika nilai organisasi, nilai-nilai karyawan dan nilai-nilai religi terintegrasi dengan baik maka akan tercipta nilai-nilai yang dianut bersama dan tercipta kesamaan tujuan dalam organisasi. Kemudian lahirlah budaya organisasi.

Skema Integrasi Nilai



F. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang tidak menggunakan statistik, maksudnya data yang dikumpulkan berupa teks atau kata-kata. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Yaitu penelitian yang bertujuan melakukan studi yang mendalam mengenai suatu unit sosial sedemikian rupa, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai unit sosial tersebut.³⁷

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

2. Metode Penentuan Subjek

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.³⁸ Untuk menentukan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik berdasarkan tujuan-tujuan tertentu (*purposive sampling*). Menurut Nasution³⁹ *sampling yang purposive* adalah sampel yang dipilih dengan cermat hingga relevan dengan desain penelitian. Peneliti akan berusaha agar sampel itu terdapat wakil-wakil dari segala lapisan populasi.

Dengan demikian diusahakannya agar sampel itu memiliki ciri-ciri

³⁷ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 8

³⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosdakarya, 2002) cet: XVII, hal. 90

³⁹ S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 98

yang esensial dari populasi sehingga dapat dianggap cukup representatif. Ciri-ciri apa yang esensial, strata apa yang harus diwakili, bergantung pada penilaian atau pertimbangan peneliti atau judgment peneliti.

Informan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas
- b. Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas
- c. Kepala Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten banyumas
- d. Aparatur Bagian Perencanaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas
- e. Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.
- f. Kepala Sekolah MI Ma'arif NU 1 Sokaraja Tengah.
- g. Kepala MAN Purwoketo 2
- h. Kepala MTs N Sokaraja

3. Pengumpulan Data

Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan bertatap muka dengan siapa saja yang dikehendaki. Lebih lanjut Sugiyono mengatakan bahwa wawancara

adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁰ Adapun metode wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin yaitu dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan dengan pedoman tetentu yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Metode ini digunakan untuk memperoleh data dari pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

Adapun wawancara yang dilakukan penulis menggunakan aplikasi recorder pada smartphone. Penulis mendapatkan data proses implementasi lima nilai budaya kerja melalui wawancara yang dilakukan pada tanggal 26 Mei 2016 sampai 31 Mei 2016.

b. Observasi

Metode Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁴¹ Observasi yang dilakukan penulis mendapatkan gambaran umum kondisi kantor kementerian agama kabupaten Banyumas secara fisik.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan lain-lain.⁴² Dokumentasi dilakukan oleh

⁴⁰ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 72

⁴¹ *Ibid.*, hal 136

⁴² Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta,2002), hal. 188

penulis menghasilkan data berupa profil kantor kementerian agama, daftar aparatur sipil negara, serta inventaris kantor kementerian agama kabupaten Banyumas.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami dan semuanya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁴³ Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yaitu meliputi komponen-komponen kegiatan sebagai berikut:

a. Reduksi data

Reduksi data langkah reduksi data melibatkan beberapa tahap. Tahap pertama, melibatkan langkah-langkah editing yang berupa mengubah serta memperbaiki data yang telah didapatkan, pengelompokan yang meliputi pemilihan dan penyesuaian jenis data yang diberikan oleh responden untuk kategorisasi data yang dijadikan sumber dalam sub pembahasan, dan meringkas data yaitu melakukan kegiatan pengolahan data yang disajikan dalam hasil penelitian. Pada tahap kedua peneliti menyusun kode-kode dan catatan-catatan mengenai berbagai hal, termasuk yang berkenaan dengan aktivitas serta proses-proses sehingga peneliti dapat

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2007) hal. 334

menemukan tema-tema, kelompok-kelompok dan pola-pola data. dalam komponen reduksi data ini kelihatan bahwa peneliti akan mendapatkan data yang sangat sulit untuk diidentifikasi pola serta temanya, atau mungkin kurang relevan untuk tujuan penelitian sehingga data-data tersebut terpaksa harus direduksi dan tidak termasuk yang akan di analisis.⁴⁴ Reduksi data dilakukan untuk memilih antara data-data yang berkaitan langsung dengan kepemimpinan kepala sekolah dan data yang tidak berkaitan secara langsung sehingga analisis yang disusun oleh peneliti dapat tepat pada sasaran dan tidak mengembang terlalu jauh dan dapat ditarik suatu kesimpulan.

b. Penyajian data

Penyajian data disini melibatkan langkah-langkah mengorganisasikan data. yakni menjalin kelompok data yang satu dengan kelompok yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis dilibatkan dalam satu kesatuan. dalam hubungan ini data tersaji berupa kelompok-kelompok yang kemudian saling dikaitkan sesuai dengan kerangka teori yang digunakan.⁴⁵ Penyajian data dalam skripsi ini merupakan pengambilan seluruh informasi tentang implementasi trilogi Ki Hajar Dewantara dalam kepemimpinan kepala sekolah yang telah dianalisis oleh peneliti sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan.

⁴⁴ Matthew B Miles and A Mitchel Huberman, *Analisa Data Kualitatif*, Ter.. Tjetjep Rohandi Rosidi, (Jakarta: UI-Press, 1993), hal 16.

⁴⁵ *Ibid*, hal 17

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan penarikan dan pengujian kesimpulan, peneliti pada dasarnya mengimplementasikan prinsip induktif dengan mempertimbangkan pola-pola data yang ada dan atau kecenderungan dari display data yang telah dibuat. ada kalanya kesimpulan telah tergambar sejak awal, namun kesimpulan peneliti tidak pernah dapat dirumuskan secara memadai tanpa menyelesaikan analisis seluruh data yang ada. peneliti dalam hal ini masih harus mengkonfirmasi, mempertajam, atau mungkin merevisi kesimpulan-kesimpulan yang telah dibuat untuk sampai pada kesimpulan final berupa proposisi-proposisi ilmiah mengenai gejala atau realitas yang diteliti.⁴⁶ Setelah analisis dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya.

d. Uji Keabsahan Data

Pengambilan data-data melalui tiga tahapan, yaitu pendahuluan, penyaringan, dan melengkapi data yang masih kurang. Dari ketiga tahap tersebut, untuk pengecekan keabsahan data banyak terjadi pada tahap penyaringan data. Oleh sebab itu jika terdapat data yang tidak relevan dan kurang memadai maka akan diadakan penelitian atau penyaringan data sekali lagi di lapangan, sehingga data tersebut memiliki kadar validitas tinggi. Moleong berpendapat

⁴⁶ *Ibid*

bahwa "Dalam penelitian diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data".⁴⁷ Sedangkan untuk memperoleh keabsahan temuan perlu diteliti kreadibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- 1) *Presistent Observation* (ketekunan pengamatan) yaitu mengadakan observasi secara terus menerus terhadap objek penelitian guna memahami gejala lebih mendalam terhadap berbagai aktivitas yang sedang berlangsung di lokasi penelitian.
- 2) *Triangulasi* yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan data. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini dibuat guna mempermudah dan memperjelas mengenai gambaran tentang skripsi. Hal ini bertujuan agar mendapatkan hasil akhir pembahasan yang utuh dan sistematis.

Pembahasan dalam skripsi ini terdapat lima bab. Pada bagian awal terdapat halaman judul, halaman, persetujuan pembimbing, halaman persetujuan konsultan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman

⁴⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi....*, hal. 172

persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar lampiran, dan halaman abstrak. Sedangkan pembahasan selanjutnya sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah yang memberikan gambaran yang diperoleh melalui memahami fenomena serta memberikan penjelasan secara akademik tentang alasan peneliti melakukan penelitian dengan topik yang tertera dalam judul penelitian, selanjutnya perumusan masalah yang bertujuan mempertegas pokok-pokok masalah yang akan diteliti, kemudian tujuan dan manfaat penelitian, dilanjutkan dengan kajian penelitian terdahulu, landasan teori, metode penelitian dan terakhir adalah sistematika pembahasan.

Bab II berisi tentang gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas, dalam bab ini menjelaskan letak dan keadaan geografis, sejarah berdiri, dan perkembangan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas, visi, misi, struktur organisasi, keadaan pegawai, dan keadaan sarana prasarana di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

Bab III merupakan pembahasan, hasil analisis data lengkap penafsiran sesuai dengan sasaran penelitian yang digunakan. Pada bab ini difokuskan penelitian mengenai Implementasi Lima Prinsip Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

Bab IV adalah penutup yang terdiri atas simpulan, saran, dan kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, penelitian ini dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Lima nilai budaya kerja kementerian agama merupakan nilai-nilai yang meliputi; integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab serta keteladanan. Lima nilai tersebut merupakan nilai yang harus diterapkan di kementerian agama beserta jajarannya hingga tingkatan yang paling rendah.
2. Proses implementasi 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 bagi aparatur sipil negara dan aturan agama yang dianut oleh aparatur sipil negara, serta menolak suap, gratifikasi dan korupsi; b) profesional ditunjukkan dengan kinerja aparatur sipil negara yang sesuai dengan job dan kompetensinya, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, melakukan pekerjaan secara terukur sesuai dengan target yang ditentukan, menerima penghargaan dan hukuman yang berlaku sesuai dengan aturan yang berlaku; c) Inovasi yang ditunjukkan dengan sistem program yang selalu disempurnakan secara berkala, keterbukaan pegawai dan menerima kritik yang membangun, selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti asesmen yang berlaku, dan pemanfaatan teknologi dan informasi untuk

menjalankan dan mensosialisasikan program; d) tanggung jawab ditunjukkan dengan penyelesaian program yang cukup tepat sesuai dengan target yang ditentukan, serta menerima evaluasi yang konstruktif dalam program evaluasi triwulan; e) Keteladanan ditunjukkan dengan palayanan yang baik bagi masyarakat, dan adanya bimbingan dari sejawat aparatur sipil negara serta kepala kantor kementerian agama kabupaten banyumas.

3. Tantangan 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.
4. 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) mendakan pelatihan teknologi dan informatika bagi aparatur sipil negara kantor kementerian agama kabupaten banyumas, c) sosialisasi aturan dan perundang-undangan yang berlaku bagi aparatur sipil negara kementerian agama.

B. Saran-saran

Setelah membahas implementasi lima nilai budaya kerja kementerian agama, penulis ingin mengajukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk pembenahan terkait dengan problem kepemimpinan kepala sekolah.

Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Sebaiknya profesionalisme kerja terus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kompetensi kerja aparatur sipil negara di kantor kementerian agama kabupaten Banyumas, misalnya komunikasi antara aparatur sipil negara yang lebih muda sebagai pimpinan dan yang tua sebagai staff agar lebih komunikatif dalam melaksanakan tugas, dan agar mengesampingkan sisi ketidakenakan antara yang muda dan yang lebih tua.
2. Kantor kementerian agama kabupaten Banyumas mengupayakan pembinaan dan pelatihan teknologi dan informatika bagi aparatur sipil negara demi tercapainya inovasi kinerja aparatur sipil negara. Misalnya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan teknologi yang dapat diterapkan pada kinerja aparatur sipil negara seperti internet, pengelolaan website, dan pengelolaan sistem perbendaharaan.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Sang Maha Pengasih, Sang Pencipta Alam Semesta. Tidak ada kekuatan lain selain kekuatan Tuhan. Dia lah yang memberi kekuatan, sehingga skripsi ini dapat

terselesaikan. Tak lupa, shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda sang pembawa risalah, Nabi Muhammad S.AW, yang menunjukkan ke jalan yang benar, hingga penulis berani berkesimpulan bahwa menulis skripsi ini adalah bagian dari petunjuknya.

Akhirnya, penelitian yang kurang lebih menghabiskan waktu selama empat bulan ini setidaknya dapat dijadikan sebagai modal untuk menambah koleksi wawasan bagi keilmuan manajemen pendidikan islam, terutama dalam rangka pengembangan pemikiran budaya. Meski karya ini merupakan bentuk penelitian ilmiah, tetapi tidak menutup kemungkinan didalamnya terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan secara ilmiah pula. Karya ini, meski jauh dari kesempurnaan, namun setidaknya dapat dinikmati para pembaca, baik mahasiswa maupun praktisi pendidikan. Besar harapan penulis, pembaca dapat memberikan kritik dan saran terhadap karya ini untuk perbaikan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Darodjat, Tubagus, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absoute*”, Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Adinda Shella All’Anugrah ”Pengaruh Implementasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung”, *Skripsi*, Universitas Islam Bandung Program Studi Manajemen, 2015.
- Aji Saputro, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara”, *Skripsi* Universitas Muria Kudus Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen, 2014.
- Ardana, I Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Buku 5 Budaya Nilai Kerja Kementerian Agama, Jakarta: Kementerian Agama, 2014.
- Fandy Tjipto dan Anastasia Diana, *Total Quality Management*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Hafid Safi’i, “*Budaya Kerja Organisasi Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta*”, *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Yogyakarta Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah. 2013
- J. Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2002.
- James A.F. Stoner, at all, *Manajemen Jilid*, (*Pen*), Drs. Alexander Sindoro, Jakarta:PT. Prenhallindo, 1996.
- Jhon P. Koter and James L. Hekett, *Cultur and Performance*, terj. Benyamin Molan, (Jakarta: Prenhalindo, 1997.
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia, 2004.
- Leslie W. Roe and Lliyod L. Byars, *Management Skils and Aplication Tenth Edition*, McGraw Hill Irwin, New York, 2003.

Matthew B Miles and A Mitchel Huberman, *Analisa Data Kualitatif*, Ter.. Tjetjep Rohandi Rosidi, Jakarta: UI-Press, 1993.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012

S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Sugiati Surayitno, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara” , *Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah* , 2012.

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* , Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014.

Widagdho, Djoko, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

<http://duniabaca.com/definisi-budaya-pengertian-kebudayaan> diakses pada tanggal 3 april 2016 pukul 20.00

<http://resthoe.blogspot.co.id/2012/12/pengertian-kerja.html> diakses pada tanggal 3 april 2016 pukul 21.17

<http://www.organisasi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html> diakses 5 april 2016 pukul 01.12

<https://bukunnq.wordpress.com/mengembangkan-tanggung-jawabkomitmen-terhadap-tugas-dan-kewajiban/> diakses pada tanggal 8 mei 2016, pukul 16:39

Hasil Wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

Nurhayati, S.H

Jum'at 29 Mei 2016

Ruang Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas

1. Menurut anda apa 5 nilai budaya kerja kementerian agama ?
Menurut saya hal itu sebagai acuan kinerja kami yang menyangkut banyak hal.
2. Apa tujuan dari penerapan 5 nilai itu di kantor kemenag banyumas ?
Tujuannya tentu baik untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di seluruh jajaran kementerian agama dari pusat sampai daerah.
3. Bagaimana integritas pegawai kantor kemenag kabupaten banyumas ?
Aparatur di sini alhamdulillah taat terhadap aturan, terbukti dengan kinerja yang telah dilakukan. Selain itu kami selalu meningkatkan motivasi agar terus selalu berbuat sesuai dengan aturan yang berlaku.
4. Apakah terdapat penghargaan bagi karyawan yang berintegritas tinggi ? bagaimana penerapannya ?
Di bidang kepegawaian yang memiliki tugas di urusan kepegawaian juga mengikuti tata aturan yang berlaku dalam hal penerapan penghargaan bagi aparatur berprestasi. Reward yang sesuai aturan yaitu mengikuti salah satunya adalah PMA No. 207 tahun 2013.
5. Apakah terdapat sanksi bagi karyawan yang tidak melaksanakannya ? bagaimana penerapannya ?
Sama seperti halnya penghargaan. Kami selalu mengiukti aturan saja.
6. Bagaimana profesionalitas pegawai kantor kemenag banyumas ?
Kalau saya melihat ke arah pimpinan kantor, kedisiplinan yang ditanamkan oleh kepala kantor baik melalui aturan yang berlaku di internak kantor maupun dalam hal melaksanakan tugas.
7. Apakah pegawai kantor kemenag banyumas datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku ?
Seluruh aparatur wajib melaksanakan aturan yang berlaku misalnya dalam hal masuk dan pulang kerja kami selalu mengawasi dengan absensi yang sesuai dengan aturan. Jika terdapat yang tidak mematuhi terdapat tindakan tegas yang akan kami lakukan.
8. Apakah pegawai kantor kemenag banyumas bekerja sesuai dengan tupoksinya ?

Dalam perencanaan program kami selalu membuat target baik secara kualitatif ataupun kuantitatif. Hal tersebut kami lakukan agar membatasi kinerja agar tidak keluar dari koridor ataupun tugas pokok yang harus dikerjakan.

9. Bagaimana inovasi yang dilakukan pegawai kantor kemenag banyumas dalam melaksanakan tugasnya ?

Sejauh pengamatan saya, inovasi penerapan program terus berkembang di sini. Walaupun dengan keterbatasan SDM dalam hal teknologi kami terus meningkatkan pelayanan.

10. Apakah anda dapat menerima masukan dan ide ide yang membangun kinerja dikantor ?

Ide dan masukan yang membangun selalu kami tunggu dari pihak manapun, baik dari internal aparatur kantor maupun di luar kantor.

11. Bagaimana cara anda menyelesaikan problem-problem yang ada di kantor kemenag banyumas ?

Kita sbagai orang indonesia tentu telah tertanam bahwa musyawarah menjadi kekuatan baik dalam menyelesaikan masalah maupun dalam hal menentukan program.

12. apakah pegawai kantor kemenag banyumas bersedia menerima konsekwensi sesuai dengan tugasnya ?

harus mau dong. Dimanapun penempatan kerjanya kami selalu siap.

Hasil Wawancara dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

Drs. Bambang Sucipto, M.Pd.I

Jum'at 27 Mei 2016

Ruang Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas

1. Menurut anda apa 5 nilai budaya kerja kementerian agama ?
Menurut saya hal itu sebagai acuan kinerja kami yang menyangkut banyak hal.
2. Apa tujuan dari penerapan 5 nilai itu di kantor kemenag banyumas ?
Tujuannya tentu baik untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di seluruh jajaran kementerian agama dari pusat sampai daerah.
3. Bagaimana tekad aparatur sipil negara kantor kementerian agama kabupaten Banyumas untuk berbuat baik dan benar?
Tekad dan kemauan para pegawai (aparatur sipil negara) disini cukup baik, karena hal tersebut akan mempengaruhi seluruh proses dalam melakukan tindakan. Selain itu kami disini juga selalu saling berusaha satu sama lain untuk selalu berbuat baik sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab kami sebagai pegawai.
4. Bagaimana tanggapan aparatur sipil negara dalam menghadapi problem atau masalah?
Masalah yang seperti apa mas?
Masalah yang berhubungan dengan tugas, Pak?"
5. Kalau ada masalah, saya melihat aparatur sipil negara di Kantor kementerian agama kabupaten Banyumas positif dalam menghadapinya, jika ada masalah menghadapinya dengan tidak saling menyalahkan. Yang jelas jangan sampai mengganggu tugasnya sebagai pegawai, bisa dengan dengar pendapat dan lain sebagainya.
6. Bagaimana pelaksanaan aturan dan undang-undang di kantor bapak ?
Pelaksanaan kegiatan dan program selalu mengikuti dan memperhatikan perundang-undangan yang berlaku dong. Kalau tidak sesuai tentu tidak kami laksanakan. Selain hal itu kantor kementerian agama kabupaten Banyumas melalui kepala kantor selalu menanamkan kedisiplinan terhadap aturan yang berlaku serta membuat aturan-aturan khusus yang diperuntukkan bagi aparatur kantor kementerian agama kabupaten Banyumas.
7. Mohon maaf sebelumnya ini agak sensitif pak. Bagaimana kondisi pegawai terkait dengan KKN pak ?
Alhamdulillah sejauh pengamatan saya disini, tidak terdapat pegawai kami yang terjerat kasus tersebut mas. Kami selalu saling memotivasi agar selalu taat pada aturan, dan tentu taat pada ajaran agama masing-masing yang seluruhnya melarang praktik tersebut."
8. Apakah terdapat penghargaan bagi karyawan yang berintegritas tinggi ? bagaimana penerapannya ?
Secara khusus penghargaan tersebut kami mengikuti sesuai aturan yang berlaku. Dalam penerapannya juga mengikuti aturan yang berlaku. Baik kenaikan ataupun dalam bentuk apapun.
9. Apakah terdapat sanksi bagi karyawan bagi yang tidak melaksanakannya ? bagaimana penerapannya ?
Sama seperti halnya penghargaan. Kami selalu mengiukti aturan saja.
10. Apakah terdapat evaluasi untuk mengukur kinerja pegawai pak?
Tentu setiap agenda yang direncanakan oleh masing masing bidang tentu memiliki target baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Target tersebut dijadikan ukuran oleh pelaksana program agar dapat melaksanakan program tidak hanya baik namun tepat sesuai target yang telah dirancang sebelumnya."

11. Apa yang bapak lakukan dalam rangka penyempurnaan dan perbaikan ?
Kami contohkan saja dalam bidang keuangan kami terus melakukan inovasi salah satu alasannya agar mengikuti perkembangan teknologi, dengan adanya sistem aplikasi sistem perbendaharaan negara.
12. Apakah terdapat program yang dapat meningkatkan kualitas pegawai dan kompetensi pegawai ?
Kami mengikuti program dari pusat, beasiswa bagi perencana muda dan bagian keuangan untuk melanjutkan studi. Selain itu pelatihan-pelatihan terus kami laksanakan.
13. Terkait pemanfaatan teknologi bagaimana pak?
Sosialisasi program dari kami tentu membutuhkan sarana yang dapat diakses oleh masyarakat luas. Kami memiliki website, pelatihan teknologi juga sering kita laksanakan.
14. Bagaimana cara anda menyelesaikan problem-problem yang ada di kantor kemenag banyumas ?
Setiap masalah tentu terdapat jalan keluar. Diantara yang saya lakukan adalah dengan mendiskusikan dengan aparatur terkait. Tidak serta merta saya selesaikan sendiri dong. Berdiskusi dan tukar pendapat, musyawarah menjadi hal yang penting.
15. apakah pegawai kantor kemenag banyumas bersedia menerima konsekwensi sesuai dengan tugasnya ?
aturan yang telah ada dan dibuat telah memuat segala konsekwensi yang diterima oleh seluruh aparatur, aparatur disini selalu diberi sosialis jika terdapat hal baru yang berhubungan dengan aparatur, tentu seluruhnya mengerti dan memahaminya.
16. bagaimana yang anda lakukan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat yang terjadi dikalangan pegawai kantor ?
perbedaan merupakan keniscayaan. Musyawarah yang paling penting dong.
17. apa yang anda lakukan untuk memberikan teladan yang baik bagi pegawai lain di kantor kemenag banyumas ?
hal- hal kecil menjadi awal langkah memperbaiki diri. Saya hanya berusaha selalu menaati aturan yang ada. Insya allah sudah menjadi yang baik.
18. apakah anda membiimbing dan memberikan masukan jika terdapat pegawai yang belum memahami tupoksinya ?
persoalan aparatur di sini, selalu saya pantau dan jika terdapat hal yang belum pas tentu dibicarakan dengan bagian bagian yang bersangkutan.
19. apakah terdapat evaluasi berkala yang dilakukan oleh kantor kementerian agama dalam penilaian kinerja pegawai ?
rapat evaluasi selalu kami adakan dalam kurun tiga bulan sekali, dengan tujuan untuk mengukur target yang telah ditentukan.
20. secara umum apakah penerapan 5 nilai budaya kerja telah berjalan secara maksimal ?
penerapannya sudah cukup maksimal, namun perlu ditambah dengan hal-hal yang lebih positif dari apa yang telah dilakukan.
21. kendala atau problem apa saja yang dihadapi dalam penerapan ?
dizaman digital ini SDM yang ahli dalam bidang IT terbatas, komunikasi yang terkadang ewuhan, pemahan terhadap praturan dan perundang-undangan.
22. Solusi apa saja yang dilakukan untuk mengatasi problem-problem tersebut ?

Mengadakan pendidikan dan pelatihan IT bagi pegawai, profesional dalam komunikasi dengan adanya membedakan umur dan jabatan yang diemban, perlu di intensitaskan sosialisasi aturanyang berlaku bagi aparaturnya.



Hasil Wawancara dengan Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

H. Ibnu Asaddudin, M.Pd

Jum'at 25 Mei 2016

Ruang Kepala TU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas

1. Menurut anda apa 5 nilai budaya kerja kementerian agama ?

Menurut saya lima nilai budaya kerja tersebut adalah acuan kerja aparatur kementerian agama.

2. Apa tujuan dari penerapan 5 nilai itu di kantoor kemenag banyumas ?

Dalam hal penerapan tentu memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur kementerian agama dalam rangka reformasi birokrasi di internal kementerian agama.

3. Bagaimana intergritas pegawai kantor kemenag kabupaten banyumas ?

Integritas jajaran aparatur negara khususnya di sie pendidikan madrasah sampai sat ini dapat dilihat memiliki integritas yang baik. Aparatur disini masih menjaga diri dari hal-hal yang berbau KKN.

4. Apakah terdapat penghargaan bagi karyawan yang berintegritas tinggi ? bagaimana penerapannya ?

Aturan yang berlaku yang menjadi acuan dalam hal penerapan penghargaan. Penerapannya dapat melalu kenaikan pangkat ataupun jabatan sesuai dengan kompetensinya.

5. Apakah terdapat sanksi bagi karyawan bagi yang tidak melaksanakannya ? bagaimana penerpannya ?

Kami selalu mengiukti aturan saja sama seperti halnya penghargaan.

6. Bagaimana profesionalistas pegawai kantor kemenag banyumas ?

Kami sebagai Sie Penma misalnya, dengan Sie Pendidikan Agama Islam memiliki objek program yang sama dalam hal pendidikan, dalam tugasnya tentu merancang program dan prioritas yang berbeda agar kierja yang dilakukan tetap sesuai koridor kompetensi.

7. Apakah pegawai kantor kemenag banyumas datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku ?

Teman-teman aratur si penma khususnya umumnya aparatur kantor kementerian agama kabupaten banyumas sejauh pengamatan saya serta melihat data absensi

yang ada baik dalam hal kehadiran dan kepulangannya. Begitu juga dalam hal menaati aturan lain.

8. Apakah pegawai kantor kemenag banyumas bekerja sesuai dengan tupoksinya ?

Seperti pada sebelumnya. Tugas pokok dan fungsi menjadi dasar dalam perencanaan seluruh program. Oleh karena itu kinerja kami terus diarahkan sesuai kompetensi serta tugas yang telah diberikan.

9. Bagaimana inovasi yang dilakukan pegawai kantor kemenag banyumas dalam melaksanakan tugasnya ?

Inovasi aparatur alhamdulillah selalu kami tingkatkan. Dalam hal pelayanan terus berusaha dikembangkan dan menyesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan zaman

10. Apakah anda dapat menerima masukan dan ide ide yang membangun kinerja dikantor ?

Kami selalu gotongroyong dan bersama-sama dalam menjalankan kinerja di kantor. Begitu juga dengan apa yang disampaikan baik dari yang memiliki jabatan lebih rendah ataupun lebih tinggi, jika masukan tersebut baik dan membangun tentu dapat saya terima.

11. Bagaimana cara anda menyelesaikan problem-problem yang ada di kantor kemenag banyumas ?

Khususnya di sie pendidikan madrasah alhamdulillah persoalan yang ada dapat di selesaikan melui musyawarah dan gotong royong.

12. Bagaimana tanggung jawab aparatur kantor kementerian agama kabupaten banyumas ?

Target yang telah direncanaan di awal masa kinerja di sie pendidikan madrasah sellau kami kejar agar sesuai target dan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, baik di inernal kami maupun kinerja di lembaga di bawah naungan kami.

13. apa yang anda lakukan untuk memberikan teladan yang baik bagi pegawai lain di kantor kemenag banyumas ?

hal- hal kecil menjadi awal langkah memperbaiki diri. Saya hanya berusaha selalu menaati aturan yang ada. Insya allah sudah menjadi yang baik.

Foto I:
Wawancara dengan Bagian Perencanaan dan Kepala Tata Usaha



Foto II:
Kantor pelayanan dan prosedur pendaftaran haji reguler



Foto III:
Papan lima nilai budaya kerja



Foto IV:
Bagan struktur organisasi dan beberapa piagam prestasi



*Foto V :
Pegawai sedang melakukan finger print*



*Foto VI :
Suasana kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas*



Foto VII :
Foto alur pengaduan kementerian agama



Foto VIII :
Pelatihan Tindakan Kelas bagi guru

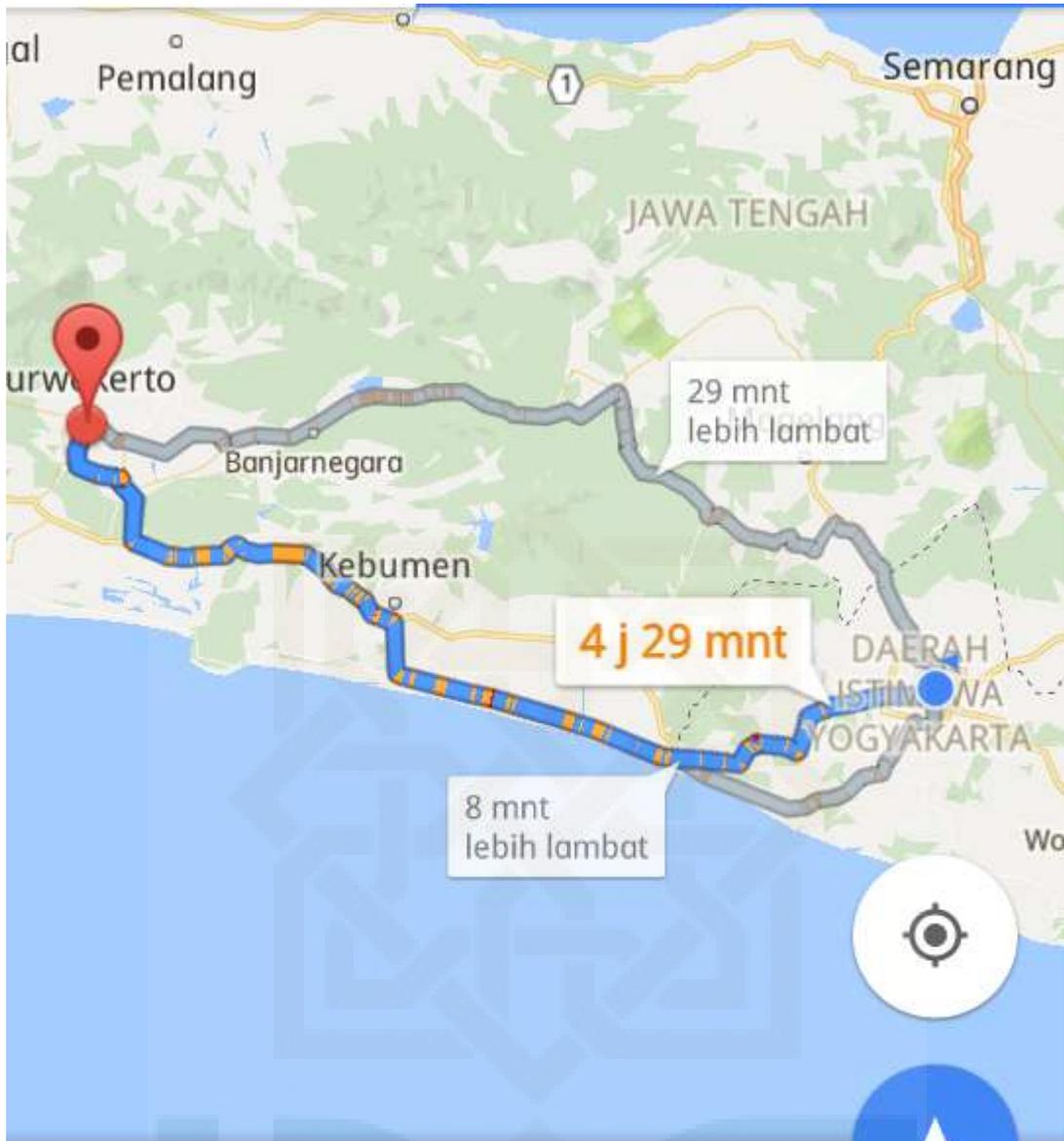


Foto IX :
Rapat Koordinasi Pengelolaan TPA Banyumas



Foto X :
Rapat evaluasi penyelenggaraan ibadah haji





4 j 29 mnt (169 km)

Rute tercepat, meski lalu lintas normal

PETA DARI UIN SUNAN KALJAGA MENUJU KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BANYUMAS



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.18.968/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Zulkifli Syauqi Thontowi**
Date of Birth : **June 08, 1994**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **June 22, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	46
Structure & Written Expression	49
Reading Comprehension	43
Total Score	460

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, June 22, 2016
Director,



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



شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UTN.02/L4/PM.03.2/6.49.9.13182/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Zulkifli Syauqi Thontowi :

تاريخ الميلاد : ٨ يونيو ١٩٩٤

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٩ مارس ٢٠١٦، وحصل على درجة :

٦١	فهم المسموع
٥٧	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٤٧	فهم المقروء
٥٥٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٩ مارس ٢٠١٦
المدير



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : ZULKIFLI SYAUQI THONTOWI
NIM : 12470076
Jurusan/Prodi : Kependidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012

a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Akhmad Rifai'i, M.Phil.
NIP. 19860905 198603 1006



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Zulkifli Syaauji Thontowi
 NIM : 12490076
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
 Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	80	B
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	72.5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 29 Maret 2016

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.
NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

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

Sertifikat

NO. PAN-OPAK.UIN-SUKA.VIII.2015

Diberikan kepada:

Sebagai :

PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik Dan Kemahasiswaan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Pada Tanggal 20-22 Agustus 2015

Mengetahui,

Yogyakarta, 22 Agustus 2015

Wakil Rektor

Bid. Kemahasiswaan dan Kerjasama
UIN Sunan Kalijaga



Dr. Siti Rahaini Dzuhayatin, MA

NIP. 19630517 199003 2 002

Ketua Panitia



M. Muqronul Faiz

NIM. 13360019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANYUMAS

Jl. Mayjen D.I. Panjaitan No. 1 Purwokerto 53141
Telepon (0281) 636068 Faksimile (0281) 636220 SITUS banyumas.kemenag.go.id

SURAT IJIN PENELITIAN /RISET/SURVEY

Nomor : B-227/Kd.11.02/1-c/TL.00/06 /2016

- I Menunjuk surat Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Purwokerto tanggal 8 Juni 2016 Nomor: 070.1/00883/VI/2016 Hal permohonan ijin riset individual.
- II. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas memberikan ijin pelaksanaan penelitian / riset / survey yang dilaksanakan oleh :

1. Nama : ZULKIFLI SYAUQI THONTOWI
2. NIM : 12490076
3. Semester : VIII
4. Jurusan/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Alamat : Sokaraja Lor RT 04/I Sokaraja Kab Banyumas
6. Penanggungjawab : Sujarwanto Dwiatmoko
7. Maksud Tujuan : Penelitian berjudul "Implemantasi Lima Prinsip Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor Kementerian Agama Kab Banyumas"
8. Lokasi : Kantor Kementerian Agama Kab Banyumas.

III. DENGAN KETENTUAN :

- a. Pelaksanaan penelitian/riset/survey tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah.
- b. Wajib mentaati peraturan, tata tertib dan norma-norma yang berlaku di lokasi penelitian.
- c. Sebelum melaksanakan penelitian/riset/survey, berhubungan dahulu dengan pimpinan instansi setempat.
- d. Setelah selesai melaksanakan penelitian/riset/survey menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

IV. SURAT IJIN INI BERLAKU : 10 Juni s.d. 10 Agustus 2016

V. Kepada yang berkepentingan untuk maklum dan mohon bantuan seperlunya

DIKELUARKAN DI : PURWOKERTO

PADA TANGGAL : 10 Juni 2016

Kepala Subbag TU



TEMBUSAN :

1. Kepala Kankemenag Kab. Banyumas
2. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
3. Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Banyumas
4. Kepala Bappeda Kabupaten Banyumas

Nomor : UIN.2/KJ.MPI/PP.00.9/104/2016
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Yogyakarta, 11-Apr-16

Kepada Yth. :
Muhammad Qowim, M. Ag
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

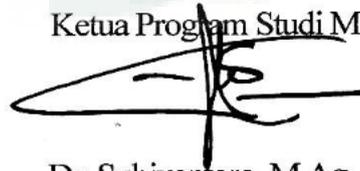
Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 8 April 2016 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2015/2016 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Zulkifli Syauqi Thontowi
NIM : 12490076
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : IMPLEMENTASI 5(LIMA) PRINSIP BUDAYA KERJA
KEMENTERIAN AGAMA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BANYUMAS

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI



Dr. Subiyantoro, M.Ag
NIP. 195904101985031005

Tembusan dikirim kepada yth :

1. **Ketua Prodi MPI**
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Zulkifli Syauqi Thontowi
Nomor Induk : 12490076
Jurusan : MPI
Semester : VIII
Tahun Akademik : 2015/2016
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI 5(LIMA) PRINSIP BUDAYA KERJA
KEMENTERIAN AGAMA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
BANYUMAS

Telah mengikuti seminar riset tanggal : 11 Mei 2016

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 11 Mei 2016

Ketua Program Studi MPI



Dr. Subiyantoro, M.Ag.
NIP. 19590410 198503 1 005

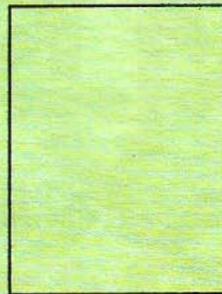


SERTIFIKAT

Nomor: 00709/B-2/ DPP-PKTQ/FITK/XII/2014

Menerangkan Bahwa:

ZULKIFLI SYAUQI THANTAWI



Telah Mengikuti:

SERTIFIKASI AL-QUR'AN

Program DPP PKTQ

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sabtu, 20 Desember 2014

Bertempat di Gedung Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dinyatakan:

LULUS

Yogyakarta, 20 Desember 2014

Ketua

Panitia DPP Bidang PKTQ

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Mukhrodi

NIM. 1142 0088

a.n Dekan

Wakil Dekan III

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Dr. Sabarudin, M.Si

NIP. 19680405 199403 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

Sertifikat

Nomor : UIN.02/DT/PP.00.9/4313.b/2015

Diberikan kepada **ZULKIFLI SYAUQI THONTOWI** Nomor Induk Mahasiswa **12490076** yang telah melaksanakan kegiatan PLP-
KKN Integratif tanggal 15 Juni sampai dengan 5 September 2015 di MAN Yogyakarta 2 dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL)
Dr. Subyantoro, M.Ag. dan dinyatakan **lulus** dengan nilai **92.05 (A-)**.

Yogyakarta, 16 September 2015

a.n. Dekan

Ketua Panitia PLP-KKN Integratif



Dr. Sigit Purnama, M.Pd.
NIP. 19800131 200801 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

Sertifikat

Nomor: UIN.02/DT.1/PP.00.9/2488/2015

Diberikan kepada:

Nama : ZULKIFLI SYAUQI THONTOWI
NIM : 12490076
Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Dr. Subyantoro, M.Ag.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi 1 (PLP 1) pada tanggal 14 Februari s.d. 30 April 2015 dengan nilai **86 (A/B)**. Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP 1 sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi 2 (PLP 2).

Yogyakarta, 8 Juni 2015

Dr. Wakti Dekan Bidang Akademik
Kepala Panitia,



Dr. Syarifuddin, M.Pd.
NIP. 19800131 200801 1 005

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Zulkifli Syauqi Thonthowi
NIM : 12490076
Pembimbing : Muhammad Qowim, M.Ag
Judul : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama di Kantor
Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No.	Tanggal	Konsultasi ke :	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	13 Mei 2016	I	Bimbingan Proposal	
2.	17 Mei 2016	II	Revisi Proposal	
3.	22 Mei 2016	III	ACC BAB I	
4.	27 Mei 2016	IV	Bimbingan Bab II	
5.	05 Juni 2016	V	Bimbingan Bab III	
6.	12 Juni 2016	VI	Bimbingan Bab IV	
7.	24 Juni 2016	VII	Revisi Bab III & IV	
8.	16 Juli 2016	VIII	Perbaikan-Perbaikan Kesalahan Format	
9.	19 Agustus 2016		ACC SKRIPSI	

Yogyakarta, 19 Agustus 2016

Pembimbing,

Muhammad Qowim, M.Ag
NIP. 19790819 200604 1 002

CURRICULUM VITAE

Data Diri

Nama : ZULKIFLI SYAUQI THONTOWI
Tempat, tanggal lahir : Banyumas, 08 Juni 1994
Alamat : Jalan Turmudi No. 11 Kebonkapol Sokaraja Lor
Sokaraja Banyumas Jawa Tengah
Contact Person : 085645156484
e-mail : zulkiflisyauci@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- | | |
|---|---------------|
| 1. RA Masyithoh NU 1 Sokaraja Lor | 1998-2000 |
| 2. MI Ma'arif NU 1 Sokara Tengah | 2000-2006 |
| 3. MTs Plus Darul 'Ulum Jombang | 2006-2009 |
| 4. MA Unggulan STEP-2 IDB Darul 'Ulum Jombang | 2009-2012 |
| 5. S-1 MPI UIN Sunan Kalijaga | 2012-sekarang |
| 6. PP. Darul 'Ulum Jombang | 2006-2012 |

Pengalaman Organisasi

- | | |
|--|---------------|
| 1. OSIS MTs Plus Darul 'Ulum Jombang | 2007-2008 |
| 2. OSIS MA Unggulan Darul 'Ulum Jombang | 2010-2011 |
| 3. Ketua Umum Ikatan Mahasiswa Banyumas Yogyakarta | 2012-2013 |
| 4. Dept.Jaringan & Komunikasi BEM FITK | 2013-2015 |
| 5. Pengurus PMII Rayon Tarbiyah | 2014-2015 |
| 6. Pengurus PMII Komisariat UIN Sunan Kalijaga Yk | 2015-2016 |
| 7. Ketua DPW Partai Rakyat Merdeka FITK | 2014-2016 |
| 8. Menteri Luar Negeri DEMA UIN Sunan Kalijaga Yk | 2015-sekarang |
| 9. Sekjend Forum BEM D.I.Y | 2016-sekarang |

Yogyakarta, 31 Agustus 2016
Yang membuat

Zulkifli Syauqi Thonthowi
NIM. 12490076