

**IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2015**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh

INDRAWAN M.A. TOANI

NIM: 12490014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016

SURAT PERYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indrawan M.A. Toani
NIM : 12490014
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa hasil skripsi saya ini adalah hasil karya Penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 30 Agustus 2016

Yang Menyatakan

A green rectangular stamp with a grid pattern. The text on the stamp includes 'KETERANGAN', 'MPEL', 'NIM. 12490014', and 'Indrawan M.A. Toani'. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Indrawan M.A. Toani
NIM. 12490012



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Indrawan M.A. Toani

Lamp : 3 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 pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

Nama : Indrawan M.A. Toani

NIM : 12490014

Judul Skripsi : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor
Kementerian Agama Kota Yogyakarta untuk Meningkatkan
Kinerja Pegawai Tahun 2015

sudah dapat diajukan 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.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Agustus 2016
Pembimbing Skripsi,


Dr. Imam Machali, M.Pd.
NIP. 19791011 200912 1 005



SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada:

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

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilaksanakan pada hari Selasa, 13 September 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 : Indrawan M.A. Toani

NIM : 12490014

Judul Skripsi : Implementasi Lima Lima Nilai Budaya Kerja Kantor
Kementerian Agama Kota Yogyakarta untuk Meningkatkan
Kinerja Pegawai Tahun 2015

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.

Wasslamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 September 2016

Pembimbing Skripsi,


Dr. Imam Machali, M.Pd.
NIP. 19791011 200912 1 005



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/DT/PP.01.1/112/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan Judul:

IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA YOGYAKARTA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
TAHUN 2015

Yang disiapkan dan disusun oleh:

NAMA : Indrawan M.A. Toani

NIM : 12490014

Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 13 September 2016

Nilai : A-

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

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Dr. Imam Machali, M.Pd.
NIP.19791011 200912 1 005

Penguji I

Dra. Nur Rohmah, M.Ag.
NIP.19550823 198303 2 002

Penguji II

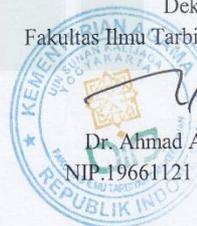
Zainal Arifin, S.Pd.I., M.Si.
NIP.19800324 200912 1 002

Yogyakarta, 06 OCT 2016

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

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



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ^ط

**"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum
sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada
diri mereka sendiri"**

(QS. Ar-Ra'du: 11)¹

¹ Usman El-Qurtuby, Dkk, *Al-Qu'an Terjemahan Tajwid*, (Kordoba: internasional-indonesia, 2015), hal. 236.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan dengan penuh keikhlasan untuk
Program Studi "Manajemen Pendidikan Islam"
Semoga kedepan menjadi program studi yang bisa bersaing
diranah internasional
dan
Semoga lulusannya menjadi lulusan yang berguna
bagi Nusa dan Bangsa

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ الْمُبِينِ، الَّذِي حَبَّأَنَا بِالْإِيمَانِ وَالْيَقِينِ. اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ، خَاتَمِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ، وَأَصْحَابِهِ الْأَخْيَارِ
أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Tiada kata yang pantas diucapkan, melainkan ucapan rasa puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT., Yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat serta salam kita kirimkan kepada tauladan kita yakni Nabi Muhammad SAW serta keluarga dan para Sahabat-Sahabatnya.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, dukungan bahkan do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan dukungan, arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas akhir.

3. Bapak Zainal Arifin, M.SI., selaku Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberika arahan dan motifasi kepada peneliti
4. Bapak Dr. Imam Machali, M.Pd., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar, membimbing, mengarahkan, dengan penuh dengan kesabaran dan keiklasan sehingga peneliti bisa mennyelesaikan tugas akhir.
5. Ibu Dr. Na'imah, M.Hum. selaku dosen penasihat akdemik yang telah meberikan motivasi dalam menyelesaikan penelitian.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pendidikan dan pengajaran kepada penulis
7. Bapak Drs. H.Sigit Warsita, MA., selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini.
8. Segenap Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang telah memberikan motivasi terhadap peneliti.
9. Kedua orang tua, ayahanda Masyhur A. Toani, ibunda Sumarni A.R.Liu, dan adik-adikku tercinta: Syahril, Sarjudin dan Nur Wahida yang selalu memberikan motivasi dan keteguhan hati dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

10. Sahabat dan teman-teman : Septia Darmayanti, Ammar Yusuf, Yudiawan, Setyo, Said, Rara, dan semua teman MPI (*Blue Community*) yang selalu memberikan semangat sehingga penelitian ini bisa terselesaikan.

Penulis hanya bisa mendo'akan semoga segala bentuk bantuan yang diberikan, mendapatkan ganjaran yang sebanding di sisi Allah SWT., Amiin.

Yogyakarta, 10 Agustus 2016

Penulis



Indrawan M.A. Toani
NIM. 12490014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN KONSULTAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	6
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Tinjauan Umum Budaya Kerja dalam Organisasi	12
a. Budaya Kerja Dalam Organisasi	12
b. Peran dan Fungsi Budaya Kerja.....	14
c. Mengukur Keberadaan Budaya dalam Suatu Lembaga Atau Organisasi.....	16
d. Dimensi Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	17
e. Peran Pemimpin dalam Organisasi	18
2. Tinjauan Umum Kinerja	19

a. Kinerja.....	19
b. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja	21
c. Elemen Pokok Penilaian Kinerja	21
d. Motivasi Kinerja Pegawai	23
3. Tinjauan Manajemen.....	28
a. Definisi Manajemen	28
b. Fungsi – Fungsi Manajemen	29
B. Metode Penelitian.....	31
1. Jenis Penelitian.....	32
2. Sumber Data Penelitian.....	32
3. Metode Pengumpulan data.....	34
4. Analisis Data	38
5. Teknik Validitas Data	39
BAB III GAMBARAN UMUM KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA	40
A. Sejarah Singkat.....	40
B. Letak Geografis	44
C. Kerja/Unit Kerja.....	45
D. Tugas Pokok, Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	49
E. Struktur Organisasi	51
F. Sarana dan Prasarana.....	53
BAB IV LIMA NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA	56
A. Konsep Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama.....	56
1. Pengertian Lima Nilai Budaya Kerja	56
2. Manfaat Lima Nilai Budaya Kerja.....	79
3. Peran Lima Nilai Budaya Kerja	81
B. Pelaksanann Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	84

1. Perencanaan.....	84
2. Pengorganisasian.....	86
3. Pelaksanaan.....	88
4. Evaluasi.....	93
C. Dampak Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	95
1. Dampak Internal.....	95
2. Dampak Eksternal	98
3. Upaya Pembiasaan Lima Nilai Budaya Kerja.....	102
BAB V PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Surat Izin Penelitian
Lampiran IV	: Surat Bukti Penelitian
Lampiran V	: Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
Lampiran VI	: Pedoman Pengumpulan Data
Lampiran VII	: Transkrip Wawancara
Lampiran VIII	: Foto Kondisi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
Lampiran IX	: Kartu Bimbingan
Lampiran X	: Sertifikat PLP I
Lampiran XI	: Sertifikat PLP – KKN Itegratif
Lampiran XII	: Sertifikat ICT
Lampiran XIII	: Sertifikat TOEC
Lampiran XIV	: Sertifikat IKLA
Lampiran XV	: Sertifikat Baca Tulis Al-Qur'an (BTAQ)
Lampiran XVI	: <i>Curriculum Vitae</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Lima Nilai Budaya Kerja

Tabel 2 : *A Rectified Version of Maslow's Hierarchy of Needs*



ABSTRAK

Indrawan M. A. Toani, “*Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Kota Yogyakarta untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015*”. Skripsi. Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Latar belakang penelitian ini berawal dari ketertarikan peneliti atas lima nilai budaya kerja Kementerian Agama khususnya di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul Implementasi lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja pegawai tahun 2015. Peneliti memandang masih banyak pegawai-pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang belum melaksanakan lima nilai budaya kerja dengan sepenuhnya.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan sasaran seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, hanya saja dalam pengambilan data peneliti menggunakan beberapa narasumber yang sudah dianggap mengetahui, mengalami dan memahami. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima budaya kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tersebut adalah integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Budaya kerja Kementerian Agama Kota Yogyakarta terintegrasi dari budaya kerja Kementerian Agama Pusat. Implementasi budaya kerja dalam meningkatkan pelayanan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta dilakukan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Secara garis besar kepala bagian-bagian atau seksi seksi di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sudah mengerti lima nilai budaya kerja yang terintegrasi dari budaya kerja Kementerian Agama Pusat. Dalam pelaksanaan lima budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sudah baik karena para pemimin Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sudah memberi teladan dan motivasi kepada pegawainya agar mengintegrasikan lima budaya kerja dalam bekerja. Dampak dari budaya kerja adalah pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Agama Kota Yogyakarta kepada masyarakat semakin membaik dan kinerja pegawai semakin meningkat.

Kata kunci: *implementasi, nilai budaya kerja, kinerja pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau lembaga pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya adalah sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya gerak, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya manusia, sumber daya pengetahuan dan sumber daya teknologi.¹ Di antara sumber daya tersebut sumber daya manusialah yang sangat diperlukan dalam kelangsungan organisasi dan untuk mencapai sumber daya manusia yang baik diperlukan budaya kerja yang yang baik pula.

Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan bersama dari semua yang terlibat dalam organisasi atau lembaga tersebut mengenai cara pandang dan unsur-unsur dalam bekerja. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia atau individu pegawai. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan kerja. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja.²

¹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal.1

²Jurnal karya Galih Septia, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi*, Universitas Pendidikan Indonesia, Tahun 2014, hal. 2

Seiring perkembangan zaman, persaingan antara lembaga dengan lembaga lainnya tidak bisa dipungkiri lagi. Organisasi atau lembaga seharusnya mempunyai keunggulan kompetitif yang hakiki dari organisasi atau lembaga lainnya, sehingga mendapatkan predikat terbaik.

Menurut I Komang Ardana, dkk keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM.³ Berangkat dari sini sangatlah penting bagi pemimpin untuk mencari teknik-teknik untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja pegawai. Salah satunya dengan cara pemimpin memberikan dorongan dan pencerahan kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dengan profesional dan bertanggung jawab.

Pengukuran budaya kerja pada suatu lembaga merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang digunakan sebagai umpan balik untuk mendapatkan informasi tentang pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan pada masa mendatang. Dimana hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan lembaga baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya kerja diperlihatkan dengan etos kerja yang sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi. Kasus-kasus yang banyak terjadi pada pegawai dalam suatu lembaga yaitu tidak diselesaikannya suatu penugasan, percekcoan antara pegawai hanya karena masalah sepele, tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas, dan menyimpang dari perencanaan.

³I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal.193

Budaya kerja lembaga adalah salah satu solusi untuk menghadapi permasalahan yang kian kompleks. Dimana setiap perusahaan mempunyai kinerja dan permasalahan yang berbeda. Dengan adanya budaya kerja yang sudah disepakati bersama dalam lembaga, maka kinerja pegawai akan lebih mudah direalisasikan dan mudah untuk dievaluasi. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak pegawai yang tidak mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, bahwasannya implementasi 5 nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yakni integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan masih belum maksimal, hanya sebatas sosialisasi dan pengamalan diluar sebagai contoh, pin, baju, dan *banner* yang bertuliskan lima nilai budaya kerja itu sendiri, Menurut Bapak Sigit Warsita selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, bahwa lima nilai budaya kerja ini merupakan sesuatu hal yang berada dalam diri setiap individu.⁴ Sedangkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Anton Wildan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta divisi Pendidikan Madrasah bidang kesiswaan, bahwasannya ada beberapa permasalahan dan kendala dalam mengimplementasikan lima nilai budaya Kerja (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan) Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta diantaranya adalah,

⁴Wawancara dengan Bapak Sigit Warsita, Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, 10 Desember 2015.

pertama budaya yang bertolak belakang dengan lima nilai budaya kerja yang sudah mengakar sehingga sulit untuk melakukan hal-hal yang dirumuskan dalam lima nilai budaya kerja Kementerian Agama contohnya melakukan pekerjaan tidak sungguh-sungguh, malas-malasan dan meninggalkan kantor sebelum waktunya pulang dan lain-lain, dan *kedua* penerapan 5 nilai budaya kerja ini juga sangat dipengaruhi individu masing-masing karena menurut beliau setiap individu mempunyai kecenderungan karakter masing-masing individu.⁵

Dalam penelitian ini budaya kerja dipandang sebagai nilai yang harus dimiliki oleh setiap pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Oleh karena itu setiap pegawai lembaga memiliki sudut pandang yang sama tentang makna budaya kerja dan batasan bekerja. Budaya kerja dalam organisasi sebenarnya hanya bersifat komitmen akan tetapi budaya kerja pada Kantor Kementerian Agama ini merupakan kebijakan yang dibuat oleh Menteri Agama RI.

Terlepas dari permasalahan yang ada, ada beberapa hal yang menarik untuk dilakukannya penelitian terhadap implementasi lima nilai budaya kerja yakni integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan ini. *Pertama*, bahwa lima nilai budaya kerja ini merupakan hal yang baru. *Kedua*, setelah diberlakukannya lima nilai budaya kerja ini banyak perubahan baik itu dari kedisiplinan maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

⁵ Wawancara dengan bapak Anton Wildan, Bidang Kesiswaan Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, 10 Desember 2015.

Tidak terlepas dari uraian di atas, peneliti mengadakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan judul “ Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Kota Yogyakarta untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015”. Penelitian ini penting untuk diteliti karena diharapkan dengan diketahuinya implementasi lima nilai budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan juga sebagai contoh lembaga-lembaga lain dalam mengimplementasikan budaya kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana konsep lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana pelaksanaan lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tahun 2015?
3. Bagaimana dampak implementasi lima nilai budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui konsep lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

- b. Untuk mengetahui pelaksanaan lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tahun 2015.
- c. Untuk mengetahui dampak implementasi lima nilai budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Kajian teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk: Memperkaya khazanah pengetahuan dan teori tentang budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, yang akhirnya akan sangat berguna dalam menambah wawasan ilmiah di dunia akademik.

b. Kajian praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai budaya kerja di lembaga Kantor Kementerian Agama.
- 2) Agar menjadi masukan, khususnya mengenai penerapan lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
- 3) Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta untuk menerapkan lima nilai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Ketika seseorang akan melakukan penelitian tentu peneliti akan melakukan kajian pustaka terlebih dahulu. Kajian pustaka ini bermaksud untuk menelaah dan mengidentifikasi penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini

dimaksudkan untuk memberitahu dan menjelaskan kepada pembaca bahwa penelitian yang akan dilakukan berbeda dengan penelitian yang sebelumnya, sehingga terhindar dari plagiat karya ilmiah dan terjamin keasliannya.

Keaslian penelitian berisi uraian yang menunjukkan bahwa masalah yang diteliti belum pernah diteliti sebelumnya. Atau berisi uraian yang menegaskan bahwa masalah yang akan diteliti memiliki perbedaan substansial atau metodologis dari peneliti terdahulu dalam topik yang sama.⁶

Berdasarkan hasil telaah pustaka dari beberapa penelitian sebelumnya, peneliti telah mendapatkan penelitian yang relevan dengan apa yang akan diteliti oleh peneliti, yakni:

Pertama, skripsi karya Hafid Safi'i, dengan judul "*Budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sayegan Kabupaten Sleman Yogyakarta*" pada tahun 2013.⁷ Penelitian ini membahas tentang norma kedisiplinan, bentuk fisik sebuah organisasi dan nilai-nilai yang berada di KUA Kec. Sayegan yang merupakan salah satu unit lembaga pelayanan khusus yang bergerak pada bidang agama. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang bagi terbinannya rasa persaudaraan, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman kondusif dan menyenangkan bagi pegawai KUA Kec. Sayegan Sehingga mampu memberikan pelayanan yang prima.

⁶ Eva Latifah, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), Hal. 53.

⁷Hafid Safi'I, *Budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sayegan Kabupaten Sleman Yogyakarta*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

Kedua, skripsi karya Sugiati Surayito, dengan judul “*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*”, tahun 2015.⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 33 populasi karyawan yang menjadi sasaran penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai sig. hitung sebesar 0,000 dengan demikian sig. hitung < sig. table (0.000 < 0,05) maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta.

Ketiga, skripsi karya Desiana Ratri Suryandari, dengan judul “*Budaya Organisasi di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kota Yogyakarta*”, tahun 2014.⁹ Penelitian ini membahas tentang artefak atau bentuk fisik PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kota Yogyakarta yang mencerminkan budaya kerja, misalnya warna biru dipadukan dengan kuning keemasan yang mempunyai arti keislaman. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kota Yogyakarta selama kepemimpinan 2010-2014 masih menggunakan budaya yang dibentuk oleh pemimpin

⁸Sugiati Surayinto, *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*, Skripsi, jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

⁹Karya Desiana Ratri Suryandari, *budaya organisasi di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kota Yogyakarta*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

sebelumnya. Karena budaya tersebut dianggap masih relevan untuk dilaksanakan. Kemudian secara universal PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kota Yogyakarta sudah menerapkan nilai dan norma budaya organisasi berupa kedisiplinan untuk anggota yang menjadikan tujuan dari lembaga bisa tercapai. Namun dalam pelaksanaan budaya kedisiplinan kerja masih ada pegawai-pegawai yang tidak bisa mengikuti budaya organisasi yang diterapkan dikarenakan oleh faktor-faktor penghambat misalnya ibu rumah tangga yang harus mengurus anaknya terlebih dahulu, jarak rumah pegawai yang jauh dari lembaga dan lain-lain.

Keempat, skripsi karya Khairul Zaenal Abidin, dengan judul “*Budaya Organisasi sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif dan Target Mutu Pelayanan Perseroan Terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta)*”, tahun 2015.¹⁰ Peneliti ini menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta sudah diatur dengan sedemikian rupa untuk membentuk citra perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat budaya organisasi dan budaya-budaya yang menjadi pertunjukan komunikasi yang ada di dalamnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas perusahaan merupakan bagian dari artifak, yang di dalamnya memiliki visi misi perusahaan, logo perusahaan, strategi dan target mutu perusahaan. Contohnya visi misi mengandung nilai-nilai dan keyakinan perusahaan yang memiliki sifat profesional, akuntabel, beladaskan integritas dan etika yang tinggi, ingin

¹⁰Khairul Zaenal Abidin, *Budaya Organisasi Sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif dan Target Mutu Pelayanan Perseroan terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta)*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015

menjadi perusahaan yang terpercaya, bersih, dan sehat serta menjanjikan hari tua yang tentram.

Kelima, skripsi karya Rofiqotul Jannah, dengan judul “*Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Waroeng Group Timoho Yogyakarta*”, Tahun 2014.¹¹ Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat nilai-nilai Islam pada budaya kerja Waroeng Group Timoho Yogyakarta. Nilai budaya kerja pada Waroeng Group Timoho Yogyakarta ada 3 yakni akidah, syariah dan akhlak. Nilai-nilai tersebut dapat diwujudkan dalam aktivitas operasional karyawan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam yang ada pada budaya organisasi di warung group mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Karyawan mempunyai kepuasan kerja dan loyalitas tinggi untuk terus bekerja sehingga *turn over* karyawan lebih rendah.

Beberapa ulasan penelitian di atas tentu berbeda dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti, karena peneliti berfokus pada bagaimana implementasi lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Hasil penelitian ini akan berfokus pada dampaknya implementasi lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

¹¹Rofiqotul Jannah, *Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Waroeng Group Timoho Yogyakarta*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

E. Sistematika Pembahasan

Agar pemahaman terhadap penelitian menjadi lebih mudah, maka penulis menyusun hasil penelitian menjadi lima pokok pembahasan yang akan diurutkan dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab Pertama, berisi Pendahuluan yang terdiri dari: latar belakang masalah sebagai pengantar dengan menjelaskan pentingnya penelitian ini yang dilakukan berangkat dari permasalahan yang diungkapkan di dalam latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, sistematika pembahasan.

Bab Kedua, berisi Landasan Teori dan Metode Penelitian yang terdiri dari: kajian teori yang menjadi landasan pembahasan penelitian dan metode penelitian.

Bab Ketiga, berisi tentang Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang terdiri dari: letak geografis, sejarah berdiri, visi, misi, tujuan dan sasaran, struktur organisasi dan ruang lingkup wilayah kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Bab Keempat, Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang terdiri dari konsep dasar lima nilai budaya kerja, pelaksanaan lima nilai budaya kerja dan dampak 5 nilai budaya kerja.

Bab Kelima, berisi tentang Penutup yang terdiri dari: simpulan dan saran-saran. Pada bagian akhir skripsi terdapat daftar pustaka, *curriculum vitae*, serta lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian, peneliti membahas tiga pokok bahasan, yaitu tentang konsep lima nilai budaya kerja (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan), pelaksanaan lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tahun 2015 dan yang terakhir dampak implementasi lima nilai budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Setelah melalui proses penelitian dan kajian-kajian pada bab-bab sebelumnya, peneliti mendapatkan kesimpulan:

1. Konsep lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yakni integritas, profesionalitas, inovasi dan tanggung jawab dan keteladanan ini merupakan usaha pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan instansi yang kuat dan hebat dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi. Lima nilai budaya kerja ini juga mempunyai manfaat dan peran terhadap instansi maupun masyarakat.
2. Pelaksanaan lima nilai budaya kerja ini meliputi, *planning*, *organizing*, *aktuating*, dan *controlling*. Hanya saja dalam perencanaan dan pengorganisasi ini sudah diatur dari pusat hanya saja dalam pelaksanaan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta melakukan sosialisasi. Kemudian pelaksanaan lima nilai budaya kerja meliputi sosialisasi dalam bentuk kegiatan formal dan non

formal. Yang terakhir adalah evaluasi, evaluasi yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta adalah evaluasi proses.

3. Lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta ini juga memiliki dampak yang positif, baik dampak terhadap internal meliputi kantor dan pegawai-kantor dan dampak terhadap eksternal meliputi masyarakat. Dibuktikan dengan kinerja pegawai dan pelayanan masyarakat yang semakin membaik.

B. Saran

Setelah melalui proses penelitian dan penyusunan tugas akhir ini yang cukup panjang mengenai implementasi lima nilai budaya Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, peneliti ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta diharapkan mampu mempertahankan budaya kerja yang ada, agar kualitas kinerja pegawai dan mutu Kantor Kementerian agama Kota Yogyakarta lebih meningkat
2. Bagi pegiat lembaga pendidikan, mahasiswa dan peneliti, perlu melakukan penelitian dan kajian mengenai lima nilai budaya kerja tidak hanya di Kantor Kementerian Agama kota Yogyakarta tetapi juga di instansi-instansi yang sudah menerapkan lima nilai budaya kerja untuk mengukur keberhasilan lima nilai budaya kerja yang merupakan kebijakan Menteri Agama. Karena dengan lima nilai budaya kerja kinerja pegawai kantor dan pelayanan terhadap masyarakat akan lebih baik dan tertata.

3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pada perspektif yang berbeda sehingga menambah khazanah keilmuan manajemen pendidikan Islam.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ardana, I Komang, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Budiyono, Amirullah Haris, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2004.
- Clemmer, Jim, *Sang Pemimpin (Prinsip Abadi untuk Keberhasilan Tim dan Organisasi)*, Yogyakarta: Kanisius, 2009.
- Daft, Richard L., *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- El-Qurtuby, Usman, dkk, *Al-Qu'an Terjemahan Tajwid*, Kordoba: Internasional-Indonesia, 2015.
- Fahmi, Irham, *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Latifah, Eva, *Metode Penelitian psikologi pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Machali, Imam dan Hidayat, Ara, *The Handbook Of Education Managemen (Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia)*, Yogyakarta: Magister Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Matonang, H.M, *Kepemimpinan (Budaya Organisasi dan Manajemen Startegik)*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Miles, Matthew B. dan Huberman, Michael, *Analisi Data Kualitatif (Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru)*, Jakarta: UI Press, 2009.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompternsi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Moksum, Muhamad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE, 2013.

Nawawi Uha, Ismail, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*, Jakarta: Kencana, 2013.



- Northouse, Peter G., *Kepemimpinan (Teori dan Praktek)*, Jakarta: Indeks, 2013.
- Panglaykim dan Hazil, *Manajemen (Suatu Pengantar)*, Jakarta: Gahalia Indonesia, 1991.
- Rifa'I, Muhammad Nasib, *Kemudahan dari Allah (Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid Empat)*, Terj. Syihabuddin, Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Siagian, Sondang P., *Teori Motifasi dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan (Penelitian Memberikan Deskripsi, Eksplanasi, Inovasi dan juga Dasar-Dasar Teoritis bagi Pengeembangan Pendidikan)*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Terry George R., *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Terj. oleh J. Smith. D.F.M., Jakarta: Bumi Aksara. 2012.
- Uno, Hamzah B. dan Lamatenggo, Nina, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Alaska, 2012.
- Usmara A., *Motivasi Kerja (Proses, Teori Dan Praktik)*, Yogyakarta: Amara Books, 2006.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Skripsi, Jurnal dan Majalah

- Abidin, Khairul Zaenal, *Budaya Organisasi Sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif dan Target Mutu Pelayanan Perseroan terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta)*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

- Jannah, Rofiqotul, *Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Waroeng Group Timoho Yogyakarta*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta , 2014.
- Haji ,Maskul, dkk., *5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia*, Yogyakarta: Majala Bakti, Januari-Maret 2015.
- Safi'I, Hafid, *budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta*, skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.
- Septia, Galih ,*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi*, Universitas Pendidikan Indonesia, Tahun 2014.
- Surayinto,Sugiati, *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*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Suryandari, Desiana Ratri,*Budaya Organisasi di PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Kota Yogyakarta*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Heri dan Nuraini, Aisyah, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen*, Jurnal Penelitian, Tahun 2010.
- Mark E. Koltko-Rivera, *Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self-Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification*, Review of General Psychology, New York University and Professional Services Group, Vol. 10, No. 4 2006.



Lampiran- Lampiran



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

Alamat :Jl. Marsda AdisuciptoTelp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 E-mail : ftk@uin-suka.ac.id.
YOGYAKARTA 55281

Yogyakarta, 19 Oktober 2015

Nomor : UIN/KJ/PP.00.9 /294 /2015
Lampiran : TOR
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth
Dr. Imam Machali, M.Pd.
Dosen Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

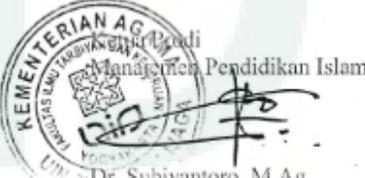
Assalamu'alaikumWr. Wb.

Berdasarkan pengajuan judul dan hasil seleksi terhadap judul proposal skripsi yang diajukan mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Bapak ditetapkan sebagai pembimbing Saudara:

Nama : Indrawan M.A Toani
NIM : 12490014
Fak./Prodi : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : **Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015**

Demikian surat penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.


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

Tembusan:

1. Ketua Prodi MPI
2. Bina Riset Skripsi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN

Jln. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Yogyakarta; E-mail : tarbiyah@uin-suka.ac.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Indrawan M.A. Toani
Nomor Induk : 12490014
Jurusan : MPI
Semester : VII
Tahun Akademik : 2015/2016

Telah Mengikuti Seminar Riset Tanggal : 14 Januari 2016

Judul Skripsi :

IMPLEMENTASI 5 NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA
YOGYAKARTA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2015

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada dosen pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal yang telah diseminarkan.

Yogyakarta, 14 Januari 2016
Ketua Program Studi MPI

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



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

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734
E-mail: uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/DT.1/PN.01/0918/2016 Yogyakarta, 02 Maret 2016
Lamp. : Satu Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritabukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : "IMPLEMENTASI 5 NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2015", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami berharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Indrawan M.A Toani
NIM : 12490014
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Gendeng Gk 4/724, RT. 72/ RW. 18, Baciro Gondokusuman Yogyakarta
untuk mengadakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi mulai tanggal 05 Maret 2016 s/d 20 April 2016.

Demikian atas perkenan Bapak, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dr. Mudowim, M.Ag
NIP. 19730310 199803 1 002

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajar MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
Fax (0274) 555241
E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/0889
1682/34

Membaca Surat : Dari Dekan Fak. Ilmu Tarbiyah & Keguruan UIN SUKA Yk
Nomor : UIN/02/DT/1/PN/01/0918/2016 Tanggal : 2 Maret 2016

Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada : Nama : INDRAWAN M.A. TOANI
No. Mhs/ NIM : 12490014
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Tarbiyah & Keguruan UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : Dr. Imam Machali, M.Pd
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : IMPLEMENTASI 5 NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2015

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 7 Maret 2016 s/d 7 Juni 2016
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

INDRAWAN M.A. TOANI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 7-3-2016
An. Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris



Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
3. Dekan Fak. Ilmu Tarbiyah & Keguruan UIN SUKA Yk
4. Ybs.



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

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 E-mail : uin-suka.ac.id
YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN.02/DT.1/PN.01/0918/2016 Yogyakarta, 23 Maret 2016
Lamp. : Satu Bendel Proposal
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : "IMPLEMENTASI 5 NILAI BUDAYA KERJA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2015", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami berharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Indrawan M.A Toani
NIM : 12490014
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Gendeng Gk 4/724, RT. 72/ RW. 18, Baciro Gondokusuman Yogyakarta
untuk mengadakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi mulai tanggal 03 Maret 2016 s/d 20 April 2016.

Demikian atas perkenan Bapak, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajur MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMAKOTA YOGYAKARTA
Alamat : Jl. Ki Mangun Sarkoro 43 A Yogyakarta. Telp. (0274) 512285

SURAT KETERANGAN

...../Kk. 12.03/I/HM.02.1/09/2016

Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : INDRAWAN M.A. TOANI
No. Mhs : 12490014
Fakultas / Jurusan : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga

Telah melaksanakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta guna penyusunan skripsi dengan judul : * Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015 *, dari tanggal 17 Maret 2016 s/d 7 Juni 2016, berdasar ijin penelitian dari Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Nomor : 070/0889 - 1682/34 tanggal 7 Maret 2016.

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

Yogyakarta, 19 September 2016

Kepala,



Siagian Warsita



STRUKTUR ORGANISASI DAN PEJABAT STRUKTURAL KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA

(Sesuai Peraturan Menteri Agama No 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama)



INSTRUMEN PERTANYAAN

1. Bagaimana menurut anda tentang integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan ?
2. Menurut anda apa fungsi dari integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan ?
3. Menurut anda apa manfaat dari diterapkannya integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan ?
4. Menurut anda bagaimana cara-cara untuk mengetahui ciri-ciri pegawai sudah melaksanakan integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan ?
5. Bagaimana peran seorang pemimpin dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja ?
6. Bagaimana cara mengukur keberhasilan 5 nilai budaya kerja ?
7. Bagaimana langkah-langkah yang dilakukan dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan) ?
8. Bagaimana cara untuk mempertahankan 5 nilai budaya kerja ini tetap ada pada setiap pegawai.?
9. Kegiatan seperti apa yang di pandang sangat berpengaruh dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja ?
10. Motivasi seperti apa yang anda berikan kepada pegawai untuk menjalankan lima nilai budaya kerja ?

11. Dari 5 nilai budaya kerja yang mana paling sering dilakukan oleh pegawai dan yang mana yang sering di lupakan oleh pegawai ?
12. Bagaimana menurut anda tentang kinerja pegawai setelah di berlakukannya lima nilai budaya kerja ?
13. Apakah seluruh pegawai antusias dalam menerapkan lima nilai budaya kerja tersebut ?
14. Apakah lima nilai budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ?
15. Berikan contoh kongkritnya ?
16. Perubahan apa yang sangat signifikan dalam kinerja pegawai setelah diberlakukannya lima nilai budaya kerja ?
17. Adakah kendala yang ditemukan dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan) ?
18. Bagaimanakah peran lima nilai budaya kerja terhadap instansi Kantor kementerian Agama Kota Yogyakarta ?
19. Bagaimanakah peran lima nilai budaya kerja terhadap masyarakat ?
20. Bagaimanakah bentuk perencanaan program lima nilai budaya kerja ?
21. Bagaimanakah bentuk pengorganisasian program lima nilai budaya kerja ?
22. Bagaimanakah bentuk pelaksanaan program lima nilai budaya kerja ?
23. Bagaimanakah bentuk evaluasi terhadap program lima nilai budaya kerja ?

24. Bagaimana kah dampak eksternal program lima nilai budaya kerja yang dilaksanakan oleh Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta ?



TRANSKIP

Narasumber : Bapak Drs. H. Sigit Warsita, MA; Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Hari/Tanggal: Kamis/14 Maret 2016.
Tempat : Ruangan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Pukul: 14:00 WIB.

HASIL WAWANCARA

Pertanyaan : Bagaimana menurut Bapak mengenai lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Merupakan upaya dari pemerintah Kementerian Agama untuk..... ya ujung-ujungnya itu kan untuk meningkatkan kinerja Pegawai Kementerian Agama, meningkatkan pelayanan publik juga emm apa pelayanan itu terkait dengan yang disorot oleh masyarakat masih ada tindak pidana korupsi, dan sebagainya. Sebenarnya kan itu lahir karena emm kita kepingin di Kementerian Agama itu lebih baik dalam hal tata kelola dengan melalui etika atau nilai tersebut.

Pertanyaan : Menurut Bapak apa manfaat diterapkannya lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Yah tentu sangat-sangat bermanfaat. Karena jika orang punya integritas semuanya akan menjadi baik. Integritas itu selarasnya antara fikiran, hati, ucapan, dan perbuatan dalam hal-hal yang baik yah tentu akan mempengaruhi pada pekerjaannya, pada pelayanannya, didukung juga dengan nilai-nilai yang lain. Inovasi, tentu kalau pegawainya inovatif juga akan terjadi dinamika yang luar biasa, dan profesional juga manfaatnya sangat-sangat besar.

Pertanyaan : Menurut Bapak bagaimana peran seorang pemimpin dalam melaksanakan atau mengimplementasikan lima nilai budaya kerja itu?

Bapak sebagai pemimpin, apa saja yang pernah dilakukan untuk menguatkan implementasi budaya kerja ini ?

Jawaban : Yang jelas yang pertama tentu melalui uswah melalui contoh dimana diantara lima nilai budaya kerja ada keteladanan. Disini sangat penting keteladanan seorang pemimpin melaksanakan mengimplementasikan nilai-nilai itu. Kita sebagai pemimpin harus komitmen dengan apa yang kita pikirkan, dengan ucapan kita, dengan perbuatan kita yang harus konsisten, tidak ada kedustaan, tidak ada kebohongan dan sebagainya. Kemudian juga dengan ajakan, dengan pembinaan melalui forum-forum kita, karawisan, kemudian juga melalui tulisan-tulisan, yang kita lakukan agar pegawai kita selalu ingat akan nilai-nilai itu, ada pin, ada kaos, ada payung, pernah kita berikan sebagai peringatan dan ajakan pada pegawai. Ada payung integritas, ada pin lima nilai budaya kerja itu, yaitu upaya-upaya pendekatan kita terhadap masyarakat. Namun sejatinya lebih mendasar adalah kita kembalikan ke nilai-nilai agama kita, agama Islam. Karena sesungguhnya kan semua lima nilai budaya itu sudah ada dalam Islam apalagi integritas dan keteladanan itu, itu kita lakukan melalui emm apa, kajian kita di mushola setiap ba'da 'ashar juga sebenarnya arahnya kesana karena untuk mengimplementasikan lima nilai budaya kerja itu. Yah yang dipengaruhi memang hatinya, kalau hanya lahirnya itu akan sulit. Yang paling pokok itu hatinya. Juga kita selipkan melalui kegiatan-kegiatan diseluruh kegiatan kita, baik di KUA di madrasah, pondok pesantren, kita sampaikan tentang nilai-nilai itu agar masyarakat juga tahu, juga masyarakat agar menjadi kontrol .

Pertanyaan : Bagaimana cara untuk mengukur keberhasilan lima nilai budaya kerja itu, Pak?

Jawaban : Itu agak sulit diukur yah. Ukurannya yah nanti pada peningkatan kualitas pelayanan kita. Ketika pegawai semakin disiplin tidak banyak yang bolos, kemudian pelayanannya bisa cepat tentu itu ukuran-ukurannya, kemudian apa emm tidak sering terjadi konflik dan sebagainya itu ukuran yang kita bisa rasakan. Cuma kita belum punya parameter secara kualitatif seperti apa untuk mengukur keberhasilan. Cuma kita merasakan dalam penyelenggaraan pemerintahan kita dalam Kementerian Agama ini itu melalui kedisiplinan mereka, melalui keberhasilan di dalam mengerjakan, melayani, dan lain-lain.

Pertanyaan : Menurut Bapak bagaimana cara mempertahankan lima nilai budaya kerja ini?

Jawaban : Yah dengan terus dilakukan. Jadi yah ketika ini dilaksanakan terus, kita contohkan terus, jadi kan otomatis ini mempertahankan nilai-nilai budaya itu dalam keseharian pegawai kita. Selalu kita ingatkan tentu bahwa ini adalah nilai-nilai yang mulia, nilai-nilai yang luhur, nilai-nilai yang harus kita junjung tinggi, dengan cara berkesinambungan berkelanjutan. Ini kita upayakan terus untuk dilakukan oleh kita otomatis itu akan bertahan.

Pertanyaan : Menurut Bapak apa saja kegiatan yang sangat berpengaruh dalam pengimplementasian lima nilai budaya kerja itu?

Jawaban : Yah banyak kegiatan yang mengarah kesana hal-hal yang mudah diukur, misalnya mulai dari penerapan *finger print* bagi pegawai itu kan dalam rangka untuk apa.... Meningkatkan disiplin terkait tentu dengan profesional tanggung jawab dan sebagainya. Kemudian dengan melaksanakan apel hari Senin dan Jumat. Kemudian tadi saya sebut ketika kita di mushola, bagi yang beragama Islam selalu diingatkan akan nilai-nilai itu, dan juga sebelum pelayanan kita melakukan kajian

kitab suci untuk semua agama dan diharapkan itu semua dimasukkan dalam hati setiap pegawai.

Pertanyaan : Motivasi seperti apa yang Bapak berikan kepada pegawai agar penerapan lima nilai budaya kerja itu dengan benar dan baik ?

Jawaban : Motivasinya yah seseorang yang beragama yang pertama dengan nilai-nilai agama, bagaimana orang-orang yang memegang janji, berlaku jujur, orang yang amanah, orang yang profesional dalam melaksanakan pelayanan merupakan ibadah yang tinggi nilainya dihadapan Allah. Itu selalu kita sampaikan agar pekerjaan kita ini menjadi ibadah, ini yang berbasis teologis tentunya. Kemudian ada motivasi-motivasi yang kita sampaikan walaupun hanya dengan lisan, itu memberikan penghargaan, memberikan apresiasi pada mereka yang berusaha menerapkan lima nilai budaya kerja itu.

Pertanyaan : Menurut Bapak apakah semua pegawai ini sudah melaksanakan lima nilai budaya kerja tersebut?

Jawaban : Tentu, semua ini masih dalam proses tapi kita melihat sebagian besar pegawai kita, kalau ada kasus-kasus atau apa kita memahami sebagai sesuatu yang wajar dalam proses ini. Jadi sesuatu yang belum biasa kemudian menjadi dibiasakan itu tentu perlu adaptasi yang cukup lama.

Pertanyaan : Bagaimana menurut bapak tentang kinerja pegawai setelah diberlaluannya lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Ada peningkatan, karena mereka setidaknya dapat dilihat dari kehadirannya dan keberadaannya di kantor. Alhamdulillah udah lebih baik, dulu belum adanya ini perangkat seperti *finger print*, peraturan, itu sering ngga ada di kantor. Kalau sekarang kan alhamdulillah sudah

lebih baik, pegawai relatif lebih betah di kantor. Kemudian untuk kinerja juga lebih baik lah. Itu juga kita bisa lihat dari pelayanannya, sudah berusaha melayani dengan cepat.

Pertanyaan : Menurut Bapak seperti apa antusias pegawai dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja ?

Jawaban : Kita lihat cukup baik mereka tidak emm artinya mereka melaksanakan dengan kesadaran juga dengan semangat dan insya Allah akan lebih baik lagi ketika ditetapkannya sebagai zona integritas, dimana kita sudah sepakat untuk menuju ke wilayah bebas dari korupsi dan wilayah birokrasi yang bersih dan melayani. Ketika lima nilai budaya itu bisa diterapkan oleh kita, pegawai-pegawai kita, insya Allah zona integritas itu akan cepat terwujud gitu.

Pertanyaan : Menurut Bapak apakah budaya kerja ini mempengaruhi kinerja pegawai?

Jawaban : Yah jelas berpengaruh. Seorang pegawai mempunyai integritas maka perkataan dan perbuatannya sesuai. Sedangkan inovasi akan mempengaruhi kinerjanya, pelayanannya. Bisa dicontoh, bertanggung jawab, profesional, jadi semua berkaitan dengan kinerja. Cuma tidak bisa dipungkiri bahwa lima nilai budaya kerja itu memang dalam rangka meningkatkan kinerja.

Pertanyaan : Perubahan seperti apa yang sangat signifikan setelah diberlakukannya budaya kerja ini, Pak ?

Jawaban : Sehari-hari yang bisa kita lihat kedisiplinan pegawai kemudian emm profesionalitas pegawai dalam bertugas, kemudian tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas, itu bisa kita lihat karena setiap kegiatan kita harus membuat laporan itu semakin bagus. Pelaksanaan,

pelaporan itu sudah lebih baik. Waktunya harus menyiapkan jadwal. Dapat dilihat juga terhadap laporan keuangan kita tidak punya temuan oleh auditor, misalnya mempunyai kejanggalan. Ini merupakan bukti diterapkannya lima nilai budaya kerja. Ketika tidak ada penyimpangan dalam pelaksanaan anggaran buktinya kan itu.

Pertanyaan : Kendala apa yang ditemukan dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Kendala yang signifikan tidak ada. Karena ini kan sesuatu yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai, tinggal *support* atau mengingatkan lagi. Pada dasarnya kan manusia diajak untuk berbuat baik yah ngga ada yang nolak lah gitu, hahaha.

Pertanyaan : Ini mengenai kemarin 5 nilai budaya kerja , ini bagaimanakah peran lima nilai budaya kerja ini terhadap instansi kantor kementerian agama pak?

Jawaban :Ya jadi perannya sangat besar ya bagi instansi dan bagi para pegawainya. Pegawai negeri di kantor kementerian agama tentu dengan lima nilai itu dia akan menjadi pegawai yang citranya baik, pegawai yang kinerjanya baik, baik untuk kementerian agama maupun citra keluar ketika punya lima nilai budaya kerja itu. Perannya tentu sangat besar karena memberikan kinerjanya semakin baik, layanannya semakin baik, integritasnya baik, dst. Berhubungan dengan integritas, dengan inovasi, dengan tanggung jawab, keteladanan itu juga akan membawa pengaruh yang besar bagi instansi.

Pertanyaan :Terus pak peran 5 nilai budaya kerja ini terhadap masyarakat?

Jawaban :Nanti kalo peran terhadap masyarakat, ya karena kementerian agama kan memang melayani masyarakat, pelanggannya, itu ya memang

sebagian besar adalah masyarakat artinya masyarakat umum. Dari berbagai kalangan, agama, serta status sosial, dan sebagainya. Maka terhadap masyarakat tentu juga akan menjadikan nilai tambah bagi kementerian agama ataupun para pegawai di kementerian agama itu. Jadi apalagi ini instansi yang membawa label agama sedangkan lima nilai budaya kerja itu semuanya sebetulnya merupakan ajaran agama maka otomatis ketika lima nilai itu ada pada setiap pegawai di kementerian agama, maka masyarakat pun akan merasakan dampak dari layanan di kementerian agama itu melalui nilai-nilai yang di internalisasikan dalam keseharian itu.

Pertanyaan :Terus ini pak mengenai pelaksanaan, ini kan ada empat perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan evaluasi. Ini bentuk perencanaan di dalam lima nilai budaya kerja ini seperti apa pak?

Jawaban :Perencanaan yang dilakukan sebenarnya gini kan mas jadi tentang lima nilai budaya kerja ini awalnya karena dari kementerian agama pusat dengan menjaring seluruh aspirasi dari seluruh pegawai di kementerian agama pusat mewakili mulai dari *cleaning service*, keamanan, sampai untuk pejabat-pejabat di selon 1. Mungkin memang perencanaan dari itu awalnya dari pusat kemudian diturunkan ke daerah, sedangkan di daerah untuk merencanakan program pelaksanaan lima nilai budaya kerja ini ya mulai dari sosialisasi, kemudian melalui internalisasi. Internalisasi itu dilakukan secara integratif, jadi tidak sendiri secara terpisah jadi di integrasikan dalam setiap kegiatan kita. Termasuk sudah sampai pelaksanaannya, seperti itu menjawab pertanyaan yang kelima di perencanaan, pengorganisasiannya sampai pelaksanaannya itu kita memang integratif. Kita tidak berdiri sendiri adi bagaimana seorang pegawai melihat integritasnya, inovasinya kemudian tanggung jawab terus keteladanannya itu ya dari pelaksanaan tugas dari sehari-hari itu

sejak dia datang ke kantor, sampai pulang dari kantor, sejak masuk sampai pulang itu kemudian semuanya terintegrasi disana.

Pertanyaan :Terus evaluasi yang dilakukan terhadap program 5 nilai budaya kerja ini seperti apa?

Jawaban :Evaluasinya pun juga kita lakukan evaluasi yang evaluasi proses. Jadi tidak kemudian ini dilangsungkan kemudian pelaksanaannya selesai kemudian di evaluasi, tidak, jadi sambil pelaksanaan ya mulai sosialisasi, internalisasi, sampai pelaksanaan itu langsung kita evaluasi jadi kalo ada hal-hal yang masih blum sesuai dengan 5 nilai-nilai itu kemudian langsung diingatkan, ditegur, dst. Itu bentuk-bentuk evaluasinya. Kemudian sampai 1 tahun kemudian tahun kedua sampai pelaksanaan lima nilai budaya kerja kok masih ada yang misalnya ada pegawai kita yang belum sesuai dengan yang di harapkan memiliki lima nilai-nilai itu secara mendalam nah itu kemudian kita adakan pembinaan baik secara umum maupun secara individu personal.

Pertanyaan :Dampak eksternal 5 nilai budaya kerja ini yang di laksanakan oleh kantor kementerian agama?

Jawaban :Alhamdulillah sangat sangat besar luar biasa dampaknya ya. Dari sisi integritas misalnya pegawai-pegawai kita menjadi punya komitmen punya kejujuran sehingga misalnya dalam hal pelayanan insya allah di kementerian agama kota itu semuanya bebas biaya. Mulai dari KUA kemudian di kantor itu semua jenis layanan kita insya allah itu nol itu juga dipengaruhi 5 nilai itu pegawai-pegawai kita punya integritas yang tinggi, kejujuran, dia tidak mau tidak berani melakukan pungutan meminta imbalan, dsb. Jadi masyarakat tentu sangat merasakan dampak dari pelaksanaan dari lima nilai budaya kerja itu. Dari seluruh layanan

kita, baik pendidikan, agama, itu semuanya tentu akan merasakan dampaknya.



TRANSKIP

Narasumber: H. Misbahrudin, S.Ag., Kabag TU., Kantor Kemnterian Agama Kota Yogyakarta	Hari/Tanggal: Kamis, 24 Maret 2016
Tempat: Ruang Kabag TU Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Pukul: 10.00 WIB

HASIL WAWANCARA

Pertanyaan : Menurut Bapak bagaimana tentang lima nilai budaya kerja yang diterapkan di Kementerian Agama?

Jawaban : Jadi khusus bagi Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama sebenarnya bukan sesuatu yang yang baru, itu kan diambil dari nilai-nilai agama. Jadi tentang integritas, inovasi, profesionalitas dan lain-lain yang tertuang itu kan hanya kebijakan pemimpin yah. Di ajaran agama Islam bahkan di agama-agama yang lain, jadi bagi kita sesuatu yang demikian menambah.

Pertanyaan : Menurut Bapak bagaimana peran seorang pemimpin dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Yah jadi tentu semua yang tercakup di situ, kalau itu kontek kedinasan, itu memang bagian kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pimpinan. Hanya kemudian menjadi menjadi kewajiban pemimpin dalam menerjemahkan mengaplikasikan dalam bentuk-bentuk kegiatan. Yah kegiatan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama yah biasanya pengajian rutin, apel dan lain-lain. Apel itu sebenarnya bukan cuma dimaknai sebuah rutinitas, yah seperti pengajian kan biasanya tidak hanya dimaknai sebagai rutinitas. Tapi

lebih dari sebenarnya dimaknai sebagai pembelajaran itu yang pertama. Kemudian yang kedua yah tentu kalau yang namanya pegawai kalau diberi amanah tentu harus menjadi kewajiban yang harus dijalankan.

Pertanyaan : Bagaimana cara mengukur keberhasilan lima nilai budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Iya yang pertama tentu itu diukur. Jadi semua kebijakan itu kan itu pasti terukur. Hanya memang ada ukuran-ukuran yang sifatnya normatif dan ukuran-ukuran yang sudah tertera. Satu contoh ketika kaitannya dengan kedisiplinan itu juga diukur, mana kemudian yang harus diberi *reward* dan mana yang harus diberi *punishment*. Namun dengan ini lima nilai budaya kerja itu walaupun ukuran-ukuran teoritis maupun praktis itu memang belum ada yang tertulis yah. Tapi tentu bisa diukur dari ukuran-ukuran yang selama ini sudah ada. Misalnya kaitannya dengan kebijakan, kebijakan itu kan kalau namanya aturan disahkan itu kan tidak harus kemudian muncul dalam bahasan tertentu.

Pertanyaan : Langkah-langkah apa yang dilakukan dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja, Pak?

Jawaban : Yang pertama sosialisasi. Edukasi ini selalu kita lakukan baik sosialisasi, dan edukasi ini sifatnya formal yang dibiayai oleh negara dalam bentuk kegiatan seminar, *workshop* dan sebagainya. Kemudian selain itu juga sosialisasi edukasi melalui forum-forum informal. Yang kedua tentu melalui media (web) kita blog dan sebagainya. Bahkan kemudian tahapan itu juga kita lakukan terhadap masyarakat. Keberadaan pegawai ini kan tidak lepas dari melayani masyarakat, jadi apapun yang menjadi nafas orang-orang Kementerian Agama kaitannya dengan kedinasan itu harus diketahui oleh masyarakat.

Sehingga kita mengedukasi masyarakat apalagi kalau itu sudah menyangkut integritas. Kebetulan kan kita ditetapkan sebagai zona integritas. Dan objeknya adalah wilayah, bebas dari korupsi. Sudah semestinya kita itu melakukan inovasi baik eksternal maupun internal.

Pertanyaan : Bagaimana upaya Bapak untuk mempertahankan lima nilai budaya kerja ini?

Jawaban : Yah tentu yang pertama dalam bentuk formal. Kita membentuk tim kepanitiaan, meneliti terhadap kebijakan-kebijakan. Jadi ada beberapa teman-teman kita yang kemudian kita tetapkan sebagai *role-model*nya dalam hal budaya kerja. Ini dua-duanya bersinergi dan berkesinambungan, jadi selain tadi edukasi yang terus menerus. Kita juga bisa melihat kekurangan-kekurangan, maka edukasi itu selalu kita lakukan. Kemudian untuk menjaga kestabilan kita bentuk kepanitiaan atau tim. Pegawai-pegawai yang memang kita jadikan *role-model* dalam kegiatan ini.

Pertanyaan : Kegiatan apa yang sangat berpengaruh pada pengimplementasian lima nilai budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Iya saya kira ada dua model tadi, itu yah yang formal dan informal. Kalau formalnya tentu melalui media yang kita miliki, baik itu absen. Yang tidak formal yang kita selalu mengadakan evaluasi, monitoring. Jadi kalau dalam kurun waktu satu tahun ini pengamatan kami yang lihat memang pengaruhnya sangatlah besar, artinya okeylah mungkin diantara pegawai masih ada yang belum bisa melaksanakan lima nilai budaya itu. Tapi dari 60an pegawai itu hanya satu dua pegawai yang seperti itu.

Pertanyaan : Motivasi apa yang Bapak berikan kepada pegawai agar melaksanakan lima nilai budaya kerja ini dengan baik ?

Jawaban : Motivasi batiniah dan motivasi lahiriah. Motivasi batiniah yah salah satunya berbentuk *reward*. Terus ada tunjangan kinerja yang sudah jelas ada. Yang ke dua *reward* terhadap semua komponen teman-teman yang mempunyai efektivitas yang baik. Kemudian di luar itu juga motivasi lahiriah sering kita sampaikan di tempat tempat forum formal, ucapan temah kasih dan lain-lain.

Pertanyaan : Menurut Bapak bagaimana perkembangan kinerja pegawai setelah diberlakukannya lima nilai budaya kerja ?

Jawaban : Yah yang jelas meningkat. Kalau dilihat misalnya dari aspek kedisiplinan, jadi kalau kami lihat dalam setelah diberlakukannya itu kedisiplinan pegawai dalam semua aspek sangat-sangat baik. Sekali lagi ada yang tidak mengikuti lima nilai budaya kerja itu hanya satu dua orang saja. Kemudian yang lainnya juga yang saya amati ketaatan pada kebijakan-kebijakan, baik itu kebijakan yang sifatnya formal maupun yang sifatnya nonformal. Satu contoh misalnya kebiasaan buang sampah pada tempatnya.

Pertanyaan : Menurut Bapak adakah pengaruh lima nilai budaya kerja terhadap kinerja pegawai?

Jawaban : Pengaruhnya tentu ada namanya peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja itu bisa terukur. Salah satunya dari *renstra* dan kemudian kita *breakdown* dalam bentuk program kerja, jadi capaian-capaian program kerja yang kita sampaikan. Mematuhi kebijakan-kebijakan yang ditetapkan Menteri Agama.

Pertanyaan : Kendala seperti apa yang ditemukan dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Secara umum tidak ada. Hanya memang ada pegawai yang belum biasa melaksanakannya. Ada sebagian dari kita yang memang belum taat pada aturan tapi mau tidak mau harus mengikuti aturan. Itu kendala-kendala yang kami rasakan walaupun itu ada yah tentu ngga terlalu banyak. Kemudian yang kedua ini kan tentu harus ditopang dengan sarana prasarana yang baik lagi, karena keterbatasan dana taraf ideal itu belum ada. Kemudian juga kaitannya dengan regulasi kerena Kementerian Agama itu kan vertikal jadi untuk hal-hal yang spesifik ditetapkan oleh yang berhak memberikan kebijakan, kalau kota itu kan harus *sami'na wa ato'na* pada Kanwil, walaupun kebijakan Kanwil itu agak susah. Dan itu akan memberikan dampak yang signifikan atas kelancaran dalam melakukan kegiatan-kegiatan.

Pertanyaan : Bagaimana cara untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi itu, Pak?

Jawaban : Yah yang pertama secara persuasif kekeluargaan, kemudian yah pendekatan hukum, tetapi kita harus memilih pendekatan preventif disampaikan di forum-forum gitu. Kalau ngga mempan yah pendekatan persuasif yang lebih dengan kekeluargaan. Kalau itu tidak mempan itu akan mendapatkan teguran yang bersifat memperbaiki, dan kalau dengan cara-cara itu tidak berpengaruh juga maka kita memberikan *punishment*.

TRANSKIP

Narasumber: H. Basori Alwi, S.Ag., MA., Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Hari/Tanggal: Kamis, 10 Maret 2016
Tempat: Ruang Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Pukul: 13.00 WIB

HASIL WAWANCARA

Pertanyaan : Bagaimana pengetahuan Bapak tentang lima nilai budaya kerja itu?

Jawaban : Budaya yang ditanamkan baru tahun kemarin yang direncanakan oleh Menteri Agama. Di era zaman sekarang kan pengelolaan negara yang bersih, transparan ya itu budaya kerja itu menjadi hal yang penting. Dari lima budaya kerja itu diharapkan semua pegawai Kemenag mempunyai budaya seperti itu. Punya integritas yah kalau bahas satu yah itu kan ideal, idealnya seperti itu tapi kan itu perlu yang namanya suatu program ataupun keinginan dari pimpinan itu kan selalu dikomunikasikan selalu diingatkan dimana ada kesempatan selalu disampaikan dengan bentuk, kuncinya adalah diberi apa..... semacam bukti seorang pimpinan harus memberikan bukti. Kalau bahas satu-satu yah normatif sekali kalau integritas yah ada samanya yang disampaikan dengan perbuatan. Kuncinya sebenarnya ngga usah banyak ngomong tapi memberi contoh. Jadi contoh tauladan insya Allah itu lebih mengena. Banyak dalil banyak penyampaian tapi kalau ngga sama, apa yang disampaikan dengan apa yang dilakukan yah jadinya seperti itu. Profesional yah harus dituntut sesuai dengan profesinya bekerja sesuai SOPnya. Kompetensi yang dimilikinya yah

harus benar-benar profesional. Yah kalau guru mempunyai kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, profesional yah itu yang dituntut. Seperti kami yah tuntutannya kami harus bisa mengelola yang kaitanya dengan pendataan, penggunaan, pengelolaan, juga terkait dengan madrasah, baik itu dari IPPKnya, tenaganya, kurikulumnya, kesiswaannya, saprasnya, dan lain-lain. Itu harus profesional sesuai dengan aturan yang ada. Pengelolaan keuangan yah sesuai yang ada dalam pengelolaan keuangan, jadi bekerjanya sesuai dengan aturan. Kemudian inovasi jadi dalam bekerja mengembangkan pemikiran yang linear terkadang kita ketinggalan. Harus tentunya kita berikan *outbond* diluar pada biasanya. Tentu tidak menabrak aturan itu yang menjadi kompetensinya keberhasilan lebih dari pada yang lain itu harus berfikir kedepan. Kemudian keteladanan jadi seorang pimpinan itu menjadi contoh bawahannya, jangan banyak menyuruh kalau tidak sesuai dengan apa yang dilakukan itu malah akan menjadi boomerang. Yah kalau tanggung jawab yah apa yang kita lakukan itu yah harus kita pertanggungjawabkan dan harus berani menanggung resiko. Secara garis besar budaya harus dibangun dari mulai pimpinan sampai bawah itu harus bersama-sama saling mengingatkan, kalau itu sudah berjalan yah insya Allah tujuan lima nilai budaya kerja akan terealisasikan dengan baik.

Pertanyaan : Bagaimana cara untuk mempertahankan lima nilai budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Kuncinya dari budaya kerja ini adalah ketika memahami tujuan, itu tadi punya komitmen antara apa yang disampaikan dan apa yang dilakukan. Apa yang dilakukan dan diucapkan itu sama dalam mencapai tujuan. Dan itu bisa diterapkan dalam hal pembinaan. Pembinaan itu disampaikan, kemudian itu kan penjelasan kemudian

dengan tindak dan perilaku dan sebagainya itu. Disamping pembinaan-pembinaan itu dilakukan pada saat koordinasi-koordinasi baik itu yang bersifat vertikal maupun horizontal, yang penting itu kan komunikasi dan keteladanan untuk mencapai budaya kerja itu.

Pertanyaan : Menurut Bapak kegiatan apa yang dipandang sangat berpengaruh pada pengimplementasian budaya kerja ini?

Jawaban : Kegiatan yang berpengaruh itu yah perilaku sehari-harilah gitu. Ketika melaksanakan program yang kita lakukan itu kita laksanakan dengan apa adanya insya Allah itu akan mencapai budaya kerja. Itu kan dalam program itu tujuan dan *output* nya itu bagaimana dan waktunya kapan. Itu yang dicapai sebagaimana pengelolaan anggarannya. Jika dilakukan dengan baik yah insya Allah itu bisa mencapai tujuan. Kuncinya yah keteladanan dan kemudian melaksanakan tugas itu dengan aturan yang ada. Biasanya kan yang menjadi masalah itu jika tidak berfikiran pada tujuan dan visi misi.

Pertanyaan : Motivasi seperti apa yang Bapak berikan terhadap pegawai ?

Jawaban : Motivasinya yah pertama kita jelaskan kerja ini adalah ibadah, walaupun dapat gaji itu kan efek dari apa yang kita lakukan. Ketika itu kita lakukan dengan niatnya ibadah mungkin melakukan itu akan menjadi ringan bukan menjadi beban karena jika kita melakukan segala sesuatu dengan ikhlas yang lain pasti mengikuti termasuk gaji. Jadi yah tergantung niat kalau niatnya tidak benar itu sangat sangat tidak bagus.

Pertanyaan : Adakah perubahan setelah diberlakukannya lima nilai budaya kerja tersebut, Pak?

Jawaban : Tentu ada. Karena satu, sering diingatkan, sering dicontohkan, kita ingatkan aturan yang ada nanti kalau tidak dilakukan seperti itu

menimbulkan efek kedepannya. Itu menjadi penting dan berpengaruh kepada kita semuanya, apalagi kan sekarang kaitannya dengan regulasi pemerintah, yah insya Allah lah ada motivasi. Adanya tunjangan kinerja kan itu terasa lebih cukup, sehingga pegawai dalam melaksanakan program dilaksanakan dengan baik.

Pertanyaan : Apakah semua pegawai antusias dalam melaksanakan budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Yah kalau kita kan manusia yah, manusia itu kan sekiranya banyak masalahnya, keinginannya, sebagai pimpinan bagaimana menjelaskan bahwa itu suatu langkah bersama, yang punya pemikirannya lebih maju yah pasti kita dukun. Kemudian ada pegawai kurang paham kita dampingi, kita arahkan. Secara umum kita melaksanakan pembinaan dan pendampingan.

Pertanyaan : Apakah lima nilai budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Pak?

Jawaban : Tentu ada yah, jadi ketika budaya kerja itu yah ada peningkatan kepada pegawainya. Konkritnya yah dengan budaya kerja itu adanya regulasi dengan adanya itu kann, makin *sregep*. Ketika mungkin tidak *sregep* itu ada gantinya biasanya di potong gaji dan sebagainya, itu konsekuensi, jadi seseorang itu menjadi disiplin, kalau tidak yah tergilas oleh sistem. Mungkin hak-haknya tidak akan terpenuhi dengan maksimal.

Pertanyaan : Bagaimana cara untuk mengukur keberhasilan implementasi lima nilai budaya kerja ini, Pak ?

Jawaban : Lima nilai budaya kerja penilaiannya tentu di kegiatan harian itu kan dia menuangkan itu bisa diukur, disamping itu ada yang namanya SKP

prestasi kerja yang tiap tahun, itu kan diukur. Jadi dia melakukan dalam satu tahun kontraknya memerlukan apa saja dengan di *breakdown* setiap hari melakukan. Itu sudah bisa dilihat bagaimana kedisiplinannya itu ada ditulis dalam prestasi kerjanya setiap tahun, ada itu. Ada kedisiplinan loyalitas kemudian kerja sama itu ada nilainya. Diantaranya SKP, SKPnya 60 persen kemudian perilakunya 40 persen.

Pertanyaan : Adakah kendala dalam pengimplementasian lima nilai budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Yah kendala sih ada. Tapi kan kalau kita sepakati, kita pahami bersama-sama, itu insya Allah kita minimalisir, itu terutama dalam hal kedisiplinan itu yang menjadi awal, ketika orang disiplin yang lain bisa mengikuti. Kalau sudah ngga disiplin yah mungkin yang lainnya akan ikutlah dan itu kembali lagi kepada keteladanan seorang pimpinan, jadi kalau pimpinannya disiplin insya Allah bawahannya yah ikut disiplin yah begitu pula sebaliknya. Biasanya kalau keteladanan ngga ada, komunikasi ngga ada yah itu biasanya *sak karape dewe*.

Pertanyaan : Bagaimana cara untuk mengatasi kendala itu, Pak?

Jawaban : Kuncinya adalah komunikasi, dan kita memahami aturan yang ada. Dan kita memberikan contoh bahwa tanggung jawab itu adalah ibadah. Yah kuncinya menurut saya yang pertama keteladanan, yang kedua memahami aturan yang ada dan kerja adalah ibadah dan mempunyai tauladan yang baik. Jika itu sudah dilaksanakan insya Allah apa yang kita rencanakan apa yang kita programkan akan berjalan dengan baik. Satu lagi kebersamaan, ketika sudah dibangun kebersamaan maka ada sesuatu yang kurang saling melengkapi dan lain sebagainya.

TRANSKIP

Narasumber: H. Hasto Pewiro Utomo, S.Ag., M.Pd.I., Kepala Penyelenggara Haji dan Umroh Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Hari/Tanggal: Rabu, 9 Maret 2016
Tempat: Ruangan Kepala Penyelenggara Haji dan Umroh Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Pukul: 10.00 WIB

HASIL WAWANCARA

Pertanyaan : Bagaimana menurut Bapak tentang lima nilai budaya ini, Pak?

Jawaban : Kalau dari menjawab tantangan ekspektasi saya kira bagus lima nilai budaya kerja itu. Cuma memang kadangkala *nuwun sewu*, itu harus didukung kebersamaan, karena ketika bicara hal yang baik itu adakalanya berifat relatif, misalnya kan di kantor itu konkrit Pak Prof. Indrayana itu doktor ahli hukum dan penggiat anti korupsi itu kan beliau berinovasi dengan sistem pembayaran paspor, dan kita juga merasakan, ketika membayar paspor sangat praktis sangat-sangat menguntungkan. Dulu sempat antri di loket, di koprasi, di Komenkumham. Itu tinggal transfer ke rekening bank BNI. Ternyata jadi temuan dalam kaca mata tertentu (Auditor). Lah *kok iso* bank BNI, *kok iso lima ngewu*. Yah *nda* usah seperti itu lah. Yang penting kan praktis *ngono wae*. Jadi itu tadi mas kebersamaan pemikiran. Yang penting mudharat dan manfaat yah besar manfaatnya.

Pertanyaan : Menurut Bapak bagaimana peran seorang pemimpin dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Yah jelas itu kan mutlak jadi yang terakhir suri tauladan jadi contoh uswah yang itu mutlak, tapi ketika bicara uswah itu kontrol dirinya harus karena itu seni yah. Komunikasi juga seni. Itu dua variabel, variabel pertama fisik, yang kedua psikis, jadi jika pegawai dalam keadaan mut yah itu menyangkut psikis. Mudah kita gerakan pendekatan itu. Termasuk ketika melihat contoh dari pimpinan, uswah itu kan memberikan contoh baik fisik maupun psikisnya. Seluruhnya itu kuncinya 1 silaturahmi.

Pertanyaan : Menurut Bapak bagaimana cara mempertahankan budaya kerja ini?

Jawaban : Satu yah aspek kesejahteraan, kesejahteraan itu bukan cuma bersifat material finansial, satu contoh saja tv (hiburan) dalam waktu tertentu dinyalakan itu dia akan pres. Mungkin dari itu dia akan berfikir memperbaiki pelayanan saya. Biasanya kan ada acara kuliner, pemahamannya bagaimana seorang konsumen adalah raja. Jadi dari menonton tv yah dia mendapatkan pembelajaran-pembelajaran. Yang kedua tentu bagaimana citra pengembangan pendidikan dan pelatihan, itu perlu ada dua contoh misalnya diklat ditempat kerja atau mungkin diklat yang bersifat klasikal itu kita butuhkan. Saya misalnya sering mengundang, karena kami haji ranahnya sampai ke KUA. Masyarakat itu saya berikan narasumber yang menguasai *public speaking* karena *opo* masyarakat *kui ngerti public speaking*, dan ahli psikolog. Jadi masyarakat itu ketika datang di haji itu tersenyum, ketika pulang dari haji itu tertawa, iya tersenyum dan tertawa. Lima budaya kerja tadi itu ya variabelnya yah fisik, psikis, jadi bersama kalau ngga bersama yah *ra iso iya to*. Yah perspektif *to mas*, perspektif *njenengan* orang itu baik dari segi *opo*? Hukum, dari segi sosial ngga benar itu. Mau melayani pembuatan *password* besok terakhir yah itu bagus dari segi hukum tapi sosial belum tentu. Kemarin kami melayani jamaah dari

Kalimantan ini *sepuh* mas usianya hampir 67 tahun diwawancarai namamu *sapa* ngga tau kalau dari hukum yah jelas ngga bisa. Maaf yah mas kalau sesoarang tidak waras lagi itu kan gugur haknya. Tapi kan kalau kita bicara hak dan kewajiban kita dahulukan dulu kewajiban untuk melayani, yah sudah enggan untuk menolak karena itu kewajiban kita untuk melayani. Kita yah dahulukan kewajiban hak itu nanti akan melekat.

Pertanyaan : Kegiatan seperti apa yang sangat berpengaruh dalam pengimplementasian budaya kerja ini, Pak ?

Jawaban : Banyak *yoo* kegiatannya tapi yang paling utama itu ketika bicara kegiatan dalam pengertian diinternal, diinternal itu jelas bagaimana komunikasi yah. Komunikasi itu terbentuk karena integrasi. Jadi jangan mendahulukan kegiatan yang bersifat kadangkala pembinaan. Pembinaan itu kan biasanya serius malah dikandani. Karena apa, saya melihat budaya sekarang ke birokrasi itu sudah kehilangan *value*. Misalnya sidik jari ngga mau antri maunya rusuh-rusuhan karena keterbatasan yah. Ngga memunculkan *value*. *Kudunya* kan kalau punya *value* yah aku ngalah dulu. Jadi yah pembinaan betul-betul seperti itu. Jadi kalau saya komunikasi psikologi itu harus, jadi jangan ditangkap komunikasi itu sebagai robot. Duit itu apa sih ngga ada bikin rame kalau ada yah tambah rame.

Pertanyaan : Motivasi seperti apa yang diberikan kepada pegawai, Pak ?

Jawaban : Cara memotivasi yah satu dengan keteladanan itu komplit. Jadi lima nilai budaya kerja menurut pemahaman saya itu lima hal yang tidak bisa terpisahkan yang saling mengkait. *Nek* bahasa praktis saya mata rantai (*network*). *Ra iso* aku kreatif kok malah meninggalkan keteladanan yah ngga bisa. Yah ketika saya kreatif maaf pelaksanaan

mitra saya luntang lantung yah ngga bisa yah motivasi utama yah contoh. Jadi bagaimana kalau bicara dianalogikan seperti gerbong kereta mas ketika mereka menjadi tersusun bisa jadi otomotif ngga, ketika itu jasad bisa ngga kamu menjadi ruhnya motivasi kan itu. *Ojo* menjadi gembala setiap hari harus digiring yah ngga bisa, kita kan mempunyai orang yang dalam artian sudah *mateng*. Kalau pendekatan pendidikan juga yah dengan andragogi biarkan mereka berkembang.

Pertanyaan : Bagaimana dampak diterapkannya lima nilai budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Jadi gini mas, maaf yah kalau saya bicara tentang formula dan formulasi kalau formula itu sudah melekat di diri setiap individu. Kalau formulasinya yah ini muncul lima nilai budaya kerja. Jadi kalau formulanya disini karena saya menanamkan *value* yah disini sudah tertanam. Lima nilai budaya kerja ini kan hanya istilah formulasikan yah kalau formulanya sudah melekat pada mereka-mereka. Sejak dulu sudah terimplementasi sebelum adanya lima nilai budaya kerja. Contohnya kan Pancasila sebelum adanya pancasila nilai-nilainya sudah ada dalam setiap warga negara begitu juga dengan lima nilai budaya kerja. Ini kan hanya diformulasikan yah emang formulanya sudah ada sejak lama apalagi haji ini ustadz ustadzah semua.

TRANSKIP

Narasumber: Drs. H. Anwar Sanusi, MA., Kepala Seksi Pendidikan Pondok Pesantren Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Hari/Tanggal: Rabu, 16 Maret 2016
Tempat: Ruangan Kepala Seksi Pendidikan Pondok Pesantren Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Pukul: 13.00 WIB

HASIL WAWANCARA

Pertanyaan : Bagaimana menurut Bapak tentang lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Kalau menurut saya itu adalah *grand design*, supaya orang Kementerian Agama bekerja itu memiliki integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.

Pertanyaan : Bagaimana pengetahuan Bapak tentang fungsi lima budaya kerja?

Jawaban : Kalau integritas itu kan artinya tingkah laku dan omongan itu sesuai, dibuktikan dengan bekerja, kalau yang profesionalitas yah sekarang zamannya sudah modern dalam bekerja itu harus profesional tidak apa yaa, tidak sembarangan tidak serapangan bahasa apa yaa, pokoknya tidak asal-asalan lah gitu, sedangkan yang inovasi bekerja memang harus tidak monoton. Harus ada inovasi-inovasi yang selama dia bisa dipertanggung jawabkan, sedangkan yang tanggung jawab tentu selaku aparat negara dia harus apa, harus bertanggung jawab dengan perilaku dan perbuatan dalam bekerja, yang terakhir dia menjadi tauladan untuk dirinya untuk keluarganya dan masyarakatnya.

Pertanyaan : Menurut Bapak apa manfaat diterapkannya lima nilai budaya kerja ini?

Jawaban : Yah pasti.... karena dia sudah pasti manfaatnya sangat banyak, disitu ada kedisiplinan, kemudian kejujuran, tanggung jawab ada dan sampai pada akhirnya membuat emm apa kepercayaan masyarakat terhadap Kementerian Agama semakin baik.

Pertanyaan : Menurut Bapak bagaimana peran seorang pemimpin dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Yaaah, pertama memang dia harus, yah kalau pemimpin kan harus menjadi contoh yaa. Contoh tauladan kepada bahannya, dan kalau dia bekerja juga harus apa namanya, dalam bekerja dia harus menjadi contoh juga baik integritasnya, baik inovasinya, tanggung jawabnya, kemudian profesionalitas. Profesionalitasnya memang harus ditumbuhkembangkan dan tentu selalu diingatkan.

Pertanyaan : Bagaimana cara untuk mengukur keberhasilan implementasi lima nilai budaya kerja ini, Pak ?

Jawaban : Yah memang tolok ukurnya kalau memang dia satu dia harus melaksanakan visi dan misi, kemudian dia bisa melaksanakan apa yang menjadi program kerjanya. Kemudian nanti ada pengawasan, dia bekerja juga sesuai SOPnya gitu yah. Kemudian setelah itu nanti ada pengawasan baik dari BPK atau IRJEN tidak ada temuan yang barangkali menjadikan tidak baiklah Kementerian ini, tolok ukurnya bisa lihat dalam apa itu *output* atau *outcomenya*

Pertanyaan : Tentunya kalau sudah ada lima nilai budaya kerja ini kan harus dipertahankan, bagaimana cara untuk mempertahankan lima nilai budaya kerja ini, Pak ?

Jawaban : Pertama memang harus selalu disosialisasikan terus atau selalu ditekankan, kemudian yang kedua harus ada kekompakkan diantara aparatur sipil ASN namanya, jadi kalau dia terlena dengan yang menjadi motto jadi bisa jadi dia tinggalkan.

Pertanyaan : Kegiatan yang sangat berpengaruh dalam mempertahankan lima nilai budaya kerja ini apa saja Pak?

Jawaban : Saya rasa masing-masing apa, masing seksi yang menjadi apa namanya, yah kalau dia bekerja itu kan sesuai dengan *job description*nya saya rasa kalau pekerjaannya sesuai *job description*nya yah saya rasa sudah dianggap itu.

Pertanyaan : Motivasi seperti apa yang Bapak berikan kepada pegawai?

Jawaban : Pertama yah kita kan orang beragama motivasi itu tentu motivasinya karena Allah, sehingga harus diniatkan itu, kemudian semangat bekerja, yah mungkin spirit itu tumbuh karena niatan itu, kemudian yang ketiga, emm bagaimana supaya teman-teman ini tetap bersemangat yah kita memberikan pengarahan, pembinaan setiap saat.

Pertanyaan : Kira-kira seluruh pegawai khususnya di pontren ini sudah menjalankan lima nilai budaya kerja ini atau belum Pak?

Jawaban : Kalau dilihat dari keseharian iya tentu sudah adapun kalau ada kekurangan yah kita memberikan arahan, kalau dilihat secara keseharian yah semangat untuk apa namanya, budaya kerja sudah dimiliki.

Pertanyaan : Menurut Bapak adakah perubahan sebelum dan sesudah diberlakukannya lima nilai budaya kerja ini?

Jawaban : Yah ada, pastilah , semuanya kan mengacu pada lima nilai budaya kerja, jadi kalau di situ ada penyimpangan itu yah pasti akan ada minimal ada teguran dan lain sebagainya. Tapi yang menonjol sekali itu perubahannya pada kedisiplinan dan kejujurannya sangat hati-hati dan sudah bagus di bandingkan dengan sebelumnya.

Pertanyaan : Menurut Bapak apakah semua pegawai di sini antusias untuk melaksanakan lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Yah karena itu sudah menjadi komitmen dari Menteri terus harus dilaksanakan hingga jajaran paling bawah, yah mau ngga mau harus mengikuti itu.

Pertanyaan : Menurut Bapak apakah lima nilai budaya kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai?

Jawaban : Yah saya rasa kalau bekerja itu sesuai dengan, dulu kita disumpah menjadi pegawai itu kan memang, itu tuh ada pengaruhnya, perbedaan dengan adanya ini yah sangat menonjol tentu ada perbedaannya pengawasannya tidak terlalu *anu*, karena sudah menyadari bahwa diri dia itu selaku Aparatur Sipil Negara, yah apa yang dia harus laksanakan yah dia laksanakan.

Pertanyaan : Contoh konkritnya seperti apa Pak?

Jawaban : Tiap selesai kegiatan mengerjakan laporan, laporan-laporan itu kan banyak. Baik itu kegiatan yang berupa materi-materi yang menjadi kegiatan maupun tentang keuangan kan diperiksa semua.

Pertanyaan : Menurut Bapak perubahan apa yang sangat signifikan setelah diterapkan lima nilai budaya kerja?

Jawaban : Perubahan pertama dia bekerja ada SOPnya perubahannya itu karena dia, SOP itu kan Standar Operasional Pelayanan, dia sudah menggunakan itu. Kemudian yang kedua tidak membeda-bedakan siapapun yang dilayani, kemudian dalam pelayanan itu semua bisa tuntas lah tidak ada yang tertunda, laporan tidak ada yang tertunda semua sesuai dengan SOP tadi.

Pertanyaan : Kendala seperti apa yang ditemukan dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja ini, Pak?

Jawaban : Yah kalau kendala pasti ada lah. Yah cuma masing-masing berbeda saya rasa, kalau kita itu kan berhubungan dengan sesuai dengan tugas pondok pesantren dengan sekolah diniyah, dengan TPA, itu pasti karena kendalanya kan kita informal. Kalau sekolah formal kan itu mungkin lebih mudah, mengundang pasti lebih muda, datang pas waktu, kalau pondok itu ngga, mestinya jam 8, datengnya jam 9 itu kan sebagai kendala juga, yah paling kedisiplinan waktu dari masing-masing menjadi orang yang kita layani, yah mungkin kan kita ngundang mereka lagi ada acara dimana gitu informal kan nga ada kepastian.

Pertanyaan : Bagaimana cara untuk meminimalisir kendala itu, Pak?

Jawaban : Yah ditelepon, yah diingatkan terus, diingatkan setiap ada pertemuan, nanti kalau belum datang juga yah ditelepon diingatkan hari ini ada pertemuan, itu saja belum tentu datang juga.. hahaha tapi itu hanya sebagian kecil aja, udah lumayan baik.

TRANSKIP

Narasumber: Drs. H. Badarudin, MA., Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Hari/Tanggal: Jumat, 18 Maret 2016
Tempat: Ruangan Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Pukul: 09.00 WIB

HASIL WAWANCARA

Pertanyaan : Menurut Bapak apa lima nilai budaya kerja itu (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan) ?

Jawaban : Kalau menurut saya lima nilai budaya kerja (integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan) ini sangat penting ini sangat penting diterapkan dalam suatu lembaga karena nilai-nilai tersebut akan membawa lembaga em yang baik. Nilai-nilai tersebut adalah nilai-nilai yang menular eemm artinya ketika nilai-nilai tersebut dilakukan oleh seorang pegawai dalam lingkungan kantor maka akan berdampak positif bagi pegawai yang lain. Yang pertama itu kan integritas ialah itu kan kesesuaian antara hati dan ucapan tentang pekerjaan kita, yang dikemas dalam bentuk budaya kerja dari Kementerian Agama. Yang kedua profesional, profesi itu kan bukan dilihat dari segi materi yah, tapi diukur dari kemampuannya dalam bekerja sesuai dengan bidangnya, contohnya sesorang dokter spesialis tentu berbeda dengan dokter umum dalam pekerjaannya. Yang ketiga inovasi, yaitu tentu pegawai selalu melakukan perubahan dalam bekerja. Yang berikutnya tanggung jawab itu, kita bertanggung jawab atas apa yang dibebankan kepada kita contohnya saya sebagai Kasi

Pais bertanggung jawab atas semua kinerja pegawai seksi Pais. Terus yang terakhir keteladanan yah mas, keteladanan itu kan memberikan contoh yang baik, baik itu dengan perkataan maupun perilaku.

Penanya : Bagaimana peran seorang pemimpin itu dalam mengimplementasikan lima nilai budaya kerja itu, Pak, baik pemimpin itu pemimpin kantor atau pemimpin Kepala Seksi?

Narasumber : Perannya sih kami punya tugas dan tanggung jawab masing-masing. Yang namanya kepala kantor itu tugas umum mengenai seluruh kegiatan. Baik itu menyangkut kesejahteraan pegawai, baik itu menyangkut administrasi pegawai, baik itu menyangkut kesekretariatan, keuangan, dan kepegawaian. Tetapi kalau sudah masuk ke wilayah seksi, yaitu kepala seksi, bukan kepala kasi, karena kepala seksi itu singkatan dari kasi, kalau kepala kasi itu kepala-kepala kasi. Kalau sudah menyangkut seksi atau penyelenggara itu sudah teknis. Kita ada haji. Nanti yang mengurus paspor, yang mengurus manasik haji, yang mengurus bayar haji, itu sudah menyangkut teknis. Begitu juga seksi PAIS ini pendidikan agama sekarang juga sudah teknis sekali, teknis apa? Teknis melayani tanggung jawab kami terhadap guru. Kami tidak punya tanggung jawab kepada haji, sudah lain. Ini sudah tanggung jawabnya per seksi. Baik dari guru, dari sekolahan, baik siswa, itu tanggung jawab kami. Itupun masih di bagi-bagi. Sekolahan yang mana? Apakah sekolah madrasah, apakah sekolah negeri, beda lagi. Kalau yang madrasah tidak ada namanya seksi pendidikan madrasah. Itu bukan wilayah kami. Kami hanya dibatasi yaitu sekolahan sekolah umum yang ada pelajaran agama Islam. Ada sekolah umum yang tidak ada pelajaran agama Islam? Ada. BOPKRI, itu oleh pihak penyelenggara. Kami yang hanya agama Islam. Entah itu negeri atau swasta aja nggak. Swasta yayasan atau swasta organisasi

seperti Muhammadiyah atau Muallimin. Yayasan nanti beda lagi. Yayasan yang sifatnya *basic* agama, seperti sekolah Islam terpadu, misalnya SD Islam Terpadu, itu ciri khas Islam, tapi bukan berada di bawah organisasi seperti organisasi Muhammadiyah dan NU. Kalau organisasi Muhammadiyah dan NU itu sifatnya hierarki, dari yang pusat, kemudian wilayah, daerah, kemudian ada cabang dan juga ada pakai ranting. Tapi kalau yayasan yang SDIT, ada SMP IT, ada SMA IT, itu yayasan yang tidak hierarki. Artinya tidak tingkat wilayah tidak tingkat tidak sama yang di Muhammadiyah. Tanggung jawabnya adalah mengelola berjalannya Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti, baik dari segi materi, kurikulum, maupun dari segi penempatan diri, maupun juga dari segi pengelolaan ujian akhir. Walaupun di ketahui bahwa tidak semua organisasi ataupun sekolah swasta mungkin atau sekolah negeri harus kan kalau yang swasta misalnya seperti BOPKRI, Ilagus, kemudian yang Islam yang Muhammadiyah itu tidak ikut ini, itu SBN. Kenapa kok gak ikut? Toh ada pelajaran agama Islam kok, jadi diperjelas yang namanya SU Ujian Sekolah bukan UN, kecuali kalau UN Ujian Nasional itu seluruh, sekolahan yang ada di Indonesia harus ikut. Tapi kalau US, Ujian Sekolah itu ya diserahkan kepada sekolahnya masing-masing. Padahal sekolahan itu harus taat kepada aturan organisasi yang mengatur gitu. Jadi kalau Muhammadiyah seumpamanya SD Muhammadiyah Sapan yang dikenal anaknya pinter-pinter kok gak ikut ujian SBN? Ya dia harusnya tunduk dan taat kepada aturan organisasi yang berlaku disitu. Yang di Muhammadiyah juga yang di yayasan. Ini tanggung jawabnya masing-masing yah.

Penanya : Terus bagaimana cara untuk mengukur keberhasilan lima nilai budaya kerja itu sendiri Pak?

Narasumber : Yah kalau tolok ukurnya nanti karena itu harus tidak hanya sekedar filosofis yah tapi aplikatif yah, yah sekarang udah bisa dirasakan. Karena diantara kami pengelola ini, satu tanggung jawabnya ada, hak-haknya mereka tetap terpenuhi. Jadi untuk mengukur keberhasilan, kemudian integritas, integritas itu ya antara lain antara hati, kemudian ucapan dan tingkah laku itu harus sesuai dengan nilai-nilai yang ada.

Pertanyaan : Bagaimana peran lima nilai budaya kerja terhadap instansi

Jawaban : Terakhir bukan berarti nomor terjelek, justru terakhir kalon itu grafik yang terbaik. Kan kalo kita nikah pilihlah orang yang cantik. Kalo ga cantik ya yang kaya. Kalo gak yang kaya yah anaknya orang yang biasa. Kita lihat dulu ketiga tiganya dulu, ya cantik ya enggak, kaya juga enggak, terus anaknya orang bangsawan juga enggak, minimal agama lah gitu. Lah agama disini justru sebenarnya satu dua tiga ini endingnya di agama. Begitu juga lima nilai budaya kerja ini paling pengambilan di keteladanan, dan ini nomor satu. Lima tapi itu puncaknya. Saolnya kita misal ada naik motor di jalan, kan ada lampu merah, terus mau nerabas juga bisa, wah saya kalo nerabas nanti ditiru belakang saya, pasti. Belakang saya ngikuti juga gitu, saya terus pegang itu. Itu terus kita keteladananannya itu dimana, intinya itu disana. Yang nilai keteladanan itu. Kalo nilai yang disiplin tetap di beda wilayah. Komitmen kita ini bahwa sebagai ASN itu ya sebagai pegawai atau ASN itu ya komitmen kita ya dimanapun kita harus menjunjung tinggi nilai-nilai itu. Kemudian integritas. Integritas itu kan ada antara pikiran dan perbuatan kan kalo bisa itu sama. Maunya bablas aja tapi kenyataannya ada. inovatif, inovatifnya tadi pasti belakang saya pasti nggak mau berangkat, karena kan ketetapan saya terhalangi oleh saya, nah ini inovatif, nah ini satu contoh tapi bisa memuat lima itu.

Pertanyaan :Terus ini yang kedua pak, bagaimana peran lima nilai budaya kerja di masyarakat, pak?

Jawaban :Di masyarakat ini yang saya rasakan bahwa sejak ada peristiwa di masyarakat sejak lahir sampai mati itu, pegawai kemenag ataupun sebagai pegawai negeri terlibat di 5 nilai itu. Begitu lahir kita memberi tahu kepada teman-teman, ayo kapan kita bersyukur sudah lahir, belum lagi disitu disuruh doa, mendoakan anaknya, mendoakan ibunya, mengajak teman-teman tadi, tidak hanya datang saja, bahkan maaf mungkin memberi sesuatu. Kalo bagi orang yang membutuhkan dari uluran tadi, kemudian memberi support bahkan doa , ikut gembira, itu dari lahir. Nanti agak besar sedikit, masuk TK, kemudian supit, kemudian nikah, kemudian nanti meninggal, kita mesti terlibat semua. Nggak bisa nggak. Walaupun agamanya sekalipun berbeda justru agama berbeda itu kita tetap datang menghormati saja sebatas menghormati. Inilah ajaran agama kami tetap menghormati kehadiran kami, walaupun berbeda agama. Tapi kami tidak ikut campur dalam pemakaman upacara ritualnya mereka. Jadi sejak lahir sampai mati kita terlibat . belum seharian kerja bakti, jadi jalannya rusak, ya orang kemenag pasti terlibat disitu. Maka barangsiapa berbuat kebaikan untuk orang lain, kita akan dapat pahala. Ini di masyarakat dari sejak lahir dalam kehidupan sehari-hari bahkan sampai mati.

Pertanyaan :Terus yang berikutnya ini pak, bentuk perencanaan program lima nilai budaya kerja ini seperti apa?

Jawaban :Perencanaannya kita setiap hari kita sudah merencanakan kepada teman-teman apa yang harus dikerjakan. Kita awal disini, begitu masuk kita jabat tangan, laki-laki dengan laki-laki-laki, perempuan dengan perempuan. Kemudian tadarus Insya Allah, kemudian kita setelah

tadarus bersama informasi kedinasan program kerja kita yang kemarin apa. Bahkan kita ada pertemuan setiap hari ada , kemudian pertemuan 1 bulan rapat koordinasi dengan pengawas ada. Dalam program kita kesehariannya itu apa yang harus dikerjakan pada hari ini. Berarti kan sudah direncanakan kemaren. Setelah hari ini dikerjakan dan hari ini juga dikerjakan, selesai, besok kita mau kerja apa, sudah ada disitu perencanaan. Nah masing-masing dari sikap itu, masing-masing dari sasaran kinerja pegawai itu sudah itu. Dan kita ingatkan terus setiap hari. Kecuali kalo tugas luar, kita ya bisa tapi tidak semaksimal.

Pertanyaan :Terus model pengorganisasian dalam lima nilai budaya kerja ini seperti apa?

Jawaban :Pengorganisasiannya karena kita itu bagian, bagian dari organisasi yang besar yaitu kementerian agama. Nah kementerian agama kemudian nanti di rekdwn kan kebawah lagi khusus PAIS . nah dalam PAIS dalam membentuk pengorganisasian program kerja 5 nilai budaya ini, akan kita laksanakan bersama-sama dengan temen-temen karena organisasi yah. Walaupun masing-masing itu punya tugas, umpamanya tempat Ibu Ning, ibu Ning ini kan proses pensertifikatan atau proses pencairan sertifikat guru. Itu kan datanya tidak bisa dia mengerjakan sendiri. Pasti minta data di tempat pak Muklis itu, data apa, data guru-guru. Nanti minta lagi di tempat mas Wahyu, guru apa, guru umpamanya guru PNS PAI yang diangkat oleh diknas. Nnati mba Nadiya dia kumpulkan ya dari mas Wahyu khusus PNS yang di angkat oleh kementerian diknas. Kemudian mba Nadiya yang kemenag. Itu semua mereka punya data, data itu harus disetorkan kepada Mba Ning, selaku proses sertifikasi. Nah kalo kurang bagi entri data kurang nah dimana kurangnya kok tempatnya mas muklis mestinya 18 kok ini hanya 16, ?yang 2 kemana. Di cek lagi ga ada, kita telpon di sms wa,

gak ada, ternyata memang dia yang dua ini tidak bisa mengumpulkan sertifikasi karena dia baru umroh. Itu pengorganisasian. Jadi seluruh komponen seluruh ASN yang ada disini terlibat.

Pertanyaan :Terus bentuk pelaksanaannya program Lima nilai budaya kerja ini seperti apa pak?

Jawaban :Bentuk evaluasi yah. Bentuk evaluasinya kalo memang ada guru-guru tadi yang memang harus naik pangkat tapi tidak bisa naik pangkat, itu kan harus diproses. Kenapa karena itu evaluais. Loh kenapa guru ini tetep aja disini kenapa, kita lakukan cek ternyata guru ini tidak bisa naik pangkat karena persyaratannya kurang. Apa persyaratannya? Umpamanya S1 nya gakada. Walaupun sudah pake gelar. Setelah kita cek kita evaluasi disitu kan kita panggil kesini, “mohon maaf kok *njenengan* tidak bisa naik pangkat kenapa ya.” “iya pak” “mesti ada yang kurang” “oh iya pak berkas sudah dikumpulkan. Saya belum S1” nah kalo evaluaisnya disitu. Itu nilai 5 budaya kerja. Jadi ada pendekatan dulu, “udah sekarang ada waktu sekian bulan , bisa gak menyelesaikan S1?” “ya insya allah pak” nah insya llah bener tidak hanya bener tapi dia disuruh menandatangani surat pernyataan . kalo dalam waktu sekian bulan sekian tahun tidak bisa itu resiko *njenengan*. Memang terjadi, bapaknya tadi, lah untuk menyelamatkan dia bagaimana jangan sampai terjadi di lingkungan guru dia tidak bisa menjadi guru dan tidak bisa menjadi jabatan fungsional umum. Kita usulkan kepada yang berwenang bahwa bapak ini sudah kita ingatkan untuk berkas-berkas yang untuk naik pangkat tidak bisa karena ada aturan dia harus di diamkan. Tapi jangan kita diamkan tentu akan rugi, tetap harus kita usulkan. Nah ada namanya analisa jabatan lembar kerja. Kalo guru namanya sertifikasi, kalo pegawai namanya tunjangan kinerja. Itu evaluainya disitu.

Pertanyaan :Ini yang terkakhir, dampak eksternal yang dirasakan di lima nilai budaya kerja, kalo internal kan mungkin sudah dirasakan , datangnya tepat waktu terus sering absen terus apel itu kan efek dari lima nilai budaya kerja itu yang internalnya, yang eksternalnya seperti apa pak?

Jawaban :Ya eksternalnya kita sudah tepat waktu. Kemudian yang erat hubungannya kita dengan Diknas. Karena di luar kami kalau kami sudah semuanya sudah beres-beres sudah bagus-bagus, ada guru yang di tugaskan, guru agama yah, nah di kementerian agama itu ada pendidikan agama untuk TK. Sedangkan untuk mengimplementasikan lima budaya kerja dari Kemenag itu sudah ada. Tapi untuk sekarang kan belum ada. Jadi guru agama di TK namanya dasar pokok pendidikan (Dapodik) itu ga ada tapi bisa mengangkat guru agama. Artinya pengakuannya aja, pengakuan bahwa kalau ngajar di TK itu harus sekian jam. Sedangkan di TK negeri itu hanya diakui 8 jam. Itu dampak keekstrenalnya kan. Nah untuk bisa merealisasi dari lima nilai budaya kerja di Kemenag, kemudian di Diknas itu hanya diakui 8 jam maka guru agama ini setelah kita konsultasikan ke Diknas ya harus nambah, nambah di tempat yang lain yaitu nambah di TK apa gitu. Itu bisa. Nah ini termasuk salah satu solusi kami ke Diknas, bahwa guru ini jangan sampe setelah ngajar cape-cape tidak mendapatkan haknya. Karena pengakuannya beda gitu loh. lima budaya kerja di tempat kami untuk guru ini sudah bagus, tapi di sana memang diakui hanya 8 jam tatap muka. Padahal harus menempuh sampe 24 jam per minggu nya . nah solusinya mereka kita carikan ke TK aba. Itu yang ekstrenal. Karena memnag di luar dia istilahnya dia mencangkul di lahan orang bukan di lahan kami, kalo di lahan orang ya ikut peraturan disana toh. Tappi kalo ikut peraturan disana kurang jam ngajarnya, yah solusinya kita carikan TK yang lain. Ada itu. Bahkan yang bersangkutan ini dalah

seorang instruktur nasional. Kemarin sudah di panggil sudah ikut ke workshop di Batam, nih di tindaklanjuti di kalimantan. Itu antara lain akrena dia mencangkul di lahan orang.



Narasumber: Bapak Antom Wildan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta di seksi Pendidikan Madrasah	Hari/Tanggal: Jumat, 16 September 2016
Tempat: Ruangan pegawai Seksi Pendidikan Agama Islam Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Pukul: 09.00 WIB

Pertanyaan : Bagaimana pengetahuan bapak mengenai lima nilai budaya kerja ?

Jawaban : Lima nilai budaya kerja yang terdiri dari integritas profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan ini merupakan upaya pemerintah dalam melakukan perbaikan pada kinerja pegawai.

Pertanyaan : Bagaimana upaya pemimpin dalam implementasi lima nilai budaya kerja ?

Jawaban : Yah dalam hal ini pemimpin khususnya kepala kantor bapak sigit selalu memberikan arahan dan bimbingan terhadap pegawai-pegawai kantor kementerian agama kota yogyakarta, bahkan sering juga beliau memberikan contoh atau tauladan.

Pertanyaan : Apa yang bapak rasakan setelah diberlakukannya lima nilai budaya kerja

Jawaban : Yah adanya perubahan dalam bekerja dan akhirnya mencapai kinerja yang baik.

Narasumber: Ibu Laeli pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta di Bagian Tata Usaha	Hari/Tanggal: Jumat, 16 September 2016
Tempat: Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	Pukul: 10.00 WIB

Pertanyaan : Bagaimana pengetahuan ibu mengenai lima nilai budaya kerja ?

Jawaban : Yah sepengetahuan saya lima nilai budaya kerja adalah integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.

Pertanyaan : Apa yang ibu rasakan setelah diberlakukannya lima nilai budaya kerja ?

Jawaban : Dengan adanya lima nilai budaya kerja saya melihat penyimpangan pegawai mulai rendah seperti pulang kantor sebelum waktunya, pada jam kantor berkeliaran diluar tanpa ada kegiatan yang jelas.

Pertanyaan : Bagaimana upaya pemimpin dalam implementasi lima nilai budaya kerja ?

Jawaban : Yang saya rasakan selama ini upaya pemimpin dalam menanamkan lima nilai budaya kerja tersebut, eeeeeee, pemimpin menyampaikan yang kaitanya dengan lima nilai budaya kerja itu sendiri. Selain itu pak Kepala mengevaluasi setiap apel tentang kinerja pegawai.

Catatan Lapangan 1

Metode Pengumpulan Data : Observasi

Hari/Tanggal : Senin, 07 Maret 2016

Jam : 07.30 WIB

Lokasi : Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Sumber Data : -

Deskripsi Data

Observasi dilakukan di depan gedung Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta kurang lebih 30 menit pada saat apel pagi. Peneliti melakukan observasi mengenai pelaksanaan apel rutin setiap hari Senin.

Hasil observasi menunjukkan bahwa setiap hari Senin Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta melakukan apel pagi dan diikuti semua pegawai kantor. Dalam pelaksanaan apel pagi Senin ini bertujuan untuk memberikan informasi-informasi kepada seluruh pegawai mengenai apa-apa saja yang berhubungan dengan pekerjaan dan kantor.

Interpretasi

Dengan adanya apel pagi setiap hari Senin maka pegawai bisa mengetahui informasi-informasi baik itu tentang tugas dan tanggung jawab maupun tentang perkembangan kantor.

Catatan Lapangan 2

Metode Pengumpulan Data : Observasi

Hari/Tanggal : Kamis, 10 Maret 2016

Jam : 08.30 WIB

Lokasi : Aula II Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Sumber Data : -

Deskripsi Data

Observasi ini dilakukan di aula II Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, mengenai kordinasi EMIS untuk Guru Pendidikan Agama Islam Se-DIY. Kordinasi ini berjalan dengan penuh persiapan dan perencanaan yang matang sehingga acara berjalan dengan sistematis diawali dengan pembukaan, sosialisasi, kordinasi, dan terakhir penutup. Adapun hal yang disosialisasikan adalah teknik input data EMIS dan batas waktu pengimputan data EMIS.

Interpretasi

Hasil observasi menunjukkan bahwa pengimplementasian lima nilai budaya kerja sudah berjalan optimal dalam kegiatan kordinasi EMIS untuk Guru Pendidikan Agama Islam Se-DIY.

Catatan Lapangan 3

Metode Pengumpulan Data : Observasi

Hari/Tanggal : Kamis, 14 Maret 2016

Jam : 08.00 WIB

Lokasi : Ruang TU Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Sumber Data : Ibu Laili

Deskripsi Data

Informan merupakan pegawai TU di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Observasi kurang lebih 20 menit berlangsung di ruang TU. Adapun yang peneliti observasi mengenai gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Hasil observasi, peneliti mendapatkan gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang berisikan tentang sejarah, visi, misi, tujuan, sasaran, struktur organisasi dan lain-lain.

Interpretasi

Dengan adanya gambaran umum tersebut memudahkan peneliti untuk mengetahui sejarah singkat, visi, misi, tujuan, sasaran dan lain-lain mengenai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Catatan Lapangan 4

Metode Pengumpulan Data : Observasi
Hari/Tanggal : Jum'at, 18 Maret 2016
Jam : 16.00 WIB
Lokasi : Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
Sumber Data : -

Deskripsi Data

Observasi ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, pada saat apel sore. Pelaksanaan apel sore yang diikuti oleh semua pegawai ini dilaksanakan secara tertib dan teratur. Kepala Kantor menyampaikan tentang apa-apa yang harus dievaluasi pada kinerja dan menyampaikan apa-apa kegiatan yang akan dilaksanakan pada minggu berikutnya.

Interpretasi

Hasil observasi menunjukkan bahwa pengimplementasian lima nilai budaya kerja sudah berjalan optimal dalam kegiatan apel sore setiap hari jum'at.

Catatan Lapangan 5

Metode Pengumpulan Data : Observasi
Hari/Tanggal : Selasa, 22 Maret 2016
Jam : 08.00 WIB
Lokasi : Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
Sumber Data : -

Deskripsi Data

Observasi ini dilakukan di pusat pelayanan umum mengenai bagaimana pelayanan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta terhadap masyarakat. Peneliti melihat pelayanan terhadap masyarakat dilaksanakan dengan baik hal ini dibuktikan bahwa pegawai menunjukkan keramahan dan memberikan arahan yang pasti dan jelas terkait hal yang diperlukan atau diinginkan oleh masyarakat (*stakeholder*).

Interpretasi

Hasil observasi menunjukkan bahwa lima nilai budaya kerja terutama tanggung jawab dan profesionalitas sudah berjalan dengan baik.

Catatan Lapangan 6

Metode Pengumpulan Data : Observasi

Hari/Tanggal : 07 – 25 Maret 2016

Jam : -

Lokasi : Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Sumber Data : -

Deskripsi Data

Observasi ini dilakukan selama peneliti meneliti di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Observasi ini mengenai sarana dan prasarana yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sudah bisa dikatakan memadai. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta yaitu: memiliki ruang kepala kantor, ruang kepala TU, parkir motor dan mobil, mushola, aula I dan II, ruang rapat, ruangan setiap Seksi yang dilengkapi fasilitas yang memadai dan masih banyak lagi fasilitas yang peneliti tidak sebutkan satu persatu.

Interpretasi

Dengan adanya sarana dan prasarana yang cukup memadai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta akan menjadikan kantor lebih berkualitas, membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan mendukung kantor dalam mencapai tujuan dan cita-cita Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.



**Foto bersama
bapak Sigit Warsita
Kepala Kantor Kementerian
Agama Kota Yogyakarta**



Foto bersama Bapak Misbahuruddin KA.Subbag TU Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta



Foto bersama Bapak Hasto Kepala Penyelenggara Haji dan Umroh Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta



**Foto bersama Bapak Basori Alwi Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor
Kementerian Agama Kota Yogyakarta**



**Foto bersama Bapak Badaruddin Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam
Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta**



Foto bersama Bapak Anwar Kepala Seksi dan Pegawai Seksi Pendidikan Pondok Pesantren Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta



Keadaan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta





Finger Print



Jam Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta



HARI	JAM KERJA
SENIN	07.30 - 16.00 WIB
SELASA	07.30 - 16.00 WIB
RABU	07.30 - 16.00 WIB
KAMIS	07.30 - 16.00 WIB
JUM'AT	07.30 - 16.30 WIB

Kordinasi EMIS untuk Guru Pendidikan Agama Islam Se-DIY



Pembinaan Guru PAI “ Peningkatan Kompotensi Guru”



Pembinaan Rohis SMK



**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

1. Nama Mahasiswa : Indrawan M.A. Toani
2. NIM : 12490014
3. Pembimbing : Dr. Imam Machali, M.Pd
4. Mulai Bimbingan : 18 Desember 2015
5. Judul Skripsi : Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai 2015
6. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
7. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	18 Desember 2015	I	Revisi proposal skripsi	
2.	4 Januari 2016	II	Acc proposal skripsi	
3.	2 Agustus 2016	III	Konsultasi skripsi tahap I	
4.	10 Agustus 2016	IV	Konsultasi skripsi tahap II	
5.	19 Agustus 2016	V	Konsultasi skripsi tahap III	
6.	30 Agustus 2016	VI	Acc Skripsi	

Yogyakarta, 30 Agustus 2016
Pembimbing Skripsi,

Dr. Imam Machali, M.Pd
NIP.19790012009121005


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 : **INDRAWAN M.A.TOANI**
NIM : **12490014**
Jurusan/Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Nama DPL : **Dra. Hj. Nur Rohmah, M.Ag.**

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi 1 (PLP 1) pada tanggal 14 Februari s.d. 30 April 2015 dengan nilai **92 (A-)**. Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP 1 sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti

Program Latihan Profesi 2 (PLP 2).

Yogyakarta, 8 Juni 2015

a.n. Wakil Dekan Bidang Akademik
Kelembagaan dan Kerjasama



Dr. Sigit Kurnama, 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/PP.00.9/4313.b/2015

Diberikan kepada **INDRAWAN M.A.TOANI** Nomor Induk Mahasiswa **12490014** yang telah melaksanakan kegiatan PLP-KKN Integratif tanggal 15 Juni sampai dengan 5 September 2015 di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) **Dra. Hj. Nur Rohmah, M.Ag.** dan dinyatakan lulus dengan nilai **92.83 (A-)**.

Yogyakarta, 16 September 2015

a.n. Dekan
Ketua Panitia PLP-KKN Integratif



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

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : **INDRAWAN M.A. TOANI**
 NIM : **12490014**
 Fakultas : **ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**
 Jurusan/Prodi : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	80	B
3.	Microsoft Power Point	85	B
4.	Internet	95	A
5.	Total Nilai	87.5	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Agung Fatwanto, Ph.D.



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

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.03.2/2.49.20.14113/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Indrawan M. A. Toani**
Date of Birth : **August 06, 1994**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **April 01, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	46
Reading Comprehension	44
Total Score	450

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, April 01, 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.03.2/6.49.11.20741/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Indrawan M. A. Toani :

تاريخ الميلاد : ٦ أغسطس ١٩٩٤

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٠ مايو ٢٠١٦، وحصل على
درجة :

٥٤	فهم المسموع
٤٨	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٨	فهم المقروء
٤٣٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٠ مايو ٢٠١٦
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ág.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



Pengembangan Kepribadian dan Tahsinul Qur'an

Sertifikat

Nomor: 719/B-2/PKTQ/FITK/XII/2015

Menerangkan bahwa:

INDRAWAN M.A. TOANI

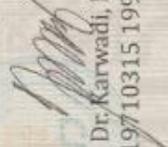
telah dinyatakan lulus dalam:

SERTIFIKASI AL-QUR'AN

yang diselenggarakan oleh PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
pada tanggal 19 Desember 2015

Yogyakarta, 19 Desember 2015

a.n. Dekan
Wakil Dekan III
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. Karwadi, M.Ag.
NIP. 19710315 199803 1 004

Ketua
Bidang PKTQ
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



NILAI
A/B

CURRICULUM VITAE



IDENTITAS DIRI

Nama : Indrawan M.A. Toani
TTL : Inalatan, 06 Agustus 1994
Agama : Islam
Alamat Rumah : Desa Ponipingan, Kec. Bunobogu, Kab. Buol Sulteng
No.tlpn : 085342797067
Email : Indrawanbuol@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun Masuk- Tahun Lulus	Program Studi	Nama Sekolah/ Perguruan Tinggi	Jurusan/ Bidang Study
1999-2005	SD	SDN II Bunobogu	-
2005-2008	MTS	MTs Al-Khairat Bunobogu	-
2009-2012	MAN	MAN I Biau	Keagamaan

2012- Sekarang	S1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Manajemen Pendidikan Islam
-------------------	----	----------------------------------	-------------------------------

