

**IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)



Oleh:

**RIZAD BEEG**  
**NIM: 16.2.4.046**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO (IAIN)**

**1444 H/2023 M**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizad Beeg  
NIM : 16.2.4.046  
Tempat/Tanggal Lahir : Kotabunan, 24 April 1996  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Institusi : IAIN Manado

Dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian dan karya penulis sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Manado, 12 Juni 2023

Saya yang Menyatakan

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown with a signature written over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '1000', and 'MERANGKAP TEMBEL'. The serial number 'FEF3AKX466464166' is visible at the bottom.

Rizad Beeg

NIM : 16.2.4.046

## PENGESAHAN SKRIPSI

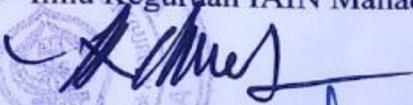
Skripsi ini berjudul “ Implementasi Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur” Yang di susun oleh Rizad Beeg NIM 16.2.4.046, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasah yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 31 Mei 2023, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan

Manado, 12 Juni 2023

	<b>DEWAN PENGUJI</b>	
Ketua	: Dr. Ardianto, M.Pd	
Sekretaris	: Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd	
Penguji 1	: Dr. Rusman Langke, M.Pd	
Penguji II	: Lies Kryati, M.Ed	
Pembimbing 1	: Dr. Ardianto, M.Pd	
Pembimbing II	: Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd	

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah  
Ilmu Keguruan IAIN Manado

  
**Dr. Ardianto, M.Pd**

**NIP : 197603182006041003**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah yang telah melimpahkan rahmat, inayah serta hidayah-nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk. Sehingga skripsi dengan judul "Implementasi Nilai Budaya Kerja DiKantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur" dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Sholallahu Alaihi Wassalam, keluarga, para sahabat serta para pengikut pengikutnya.

Kemudian ungkapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada Kedua orang tua tercinta, tersayang : Bapak Zakaria Beeg dan Ibu Fatimah Noyo, yang telah mengasuh, mendidik serta membesarkan, terimakasih atas segala doa, nasehat, kasih sayang kalian dan pengorbanan yang tulus sehingga Penulis dapat menyelesaikan Studi di IAIN Manado.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing I Dr. Ardianto , M.Pd dan pembimbing II Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengetahuan, saran, dan meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Penelitian ini dapat terwujud berkat bantuan dari beberapa pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Delmus Puneri Salim, S.Ag, M.A, M.Res, Ph.D selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, dan seluruh jajarannya.
2. Dr. Ardianto M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam (IAIN) Manado.

3. Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Dr. Mutmainah, M.Pd
4. Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I
5. Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Feiby Ismail, M.Pd
6. Drs. Kusnan, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi bagi penulis dan ikut membantu menyelesaikan persoalan administrasi bagi penulis.
7. Penguji I dan Penguji II saya Bapak Dr. Rusman Langke, M.Pd dan Ibu Lies Kryati, M, Ed
8. Aswin Kiay Demak, S.Ag dan Serta Seluruh rekan-rekan staf yang Ada di kantor kementerian agama kabupaten bolaang mongondow timur
9. Dr. Ardianto, M.Pd, selaku pembimbing 1 dan Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd selaku pembimbing II Saya serta memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2016 khususnya MPI B yang sudah bersama-sama dengan penulis, serta teman-teman MPI A, semoga kita semua bisa sama-sama sukses.

Manado, 12 Juni 2023



Rizad Beeg

NIM : 16.2.4.046

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	Iv-v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1-10</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Definisi Oprasional.....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>11-37</b>
A. Budaya Kerja.....	11-21
B. Kualitas Pelayanan.....	21-25
C. Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan.....	25-27
D. Pengertian Kinerja Dapat DiKategorikan kedalam dua Besar.....	27-29
E. Sejarah Kementerian Agama.....	29-33
F. Perkembangan Berikutnya.....	34-35
G. Penelitian Relevan.....	36-37
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38-43</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	38
C. Instrumen Penelitian.....	39
D. Sumber Data.....	39

E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Pengelolaan Data Dan Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44-74</b>
A. Gambaran Umum Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian.....	56
C. Pembahasan.....	68
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77-80</b>

## DAFTAR TABEL

4.1	Daftar Sejarah Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur.....
4.2	Daftar Keagamaan Dan Jumlah Rumah Ibadah.....
4.3	Daftar Jumlah Pemeluk Agama.....
4.4	Daftar Penyuluh Agama PNS.....
4.5	Daftar Penyuluh Agama Non PNS.....
4.6	Daftar Rohaniawan Berdasarkan Agama.....
4.7	Daftar Pembangunan Jumlah KUA Dan Balai Nikah.....
4.8	Daftar Jumlah Jamaah Haji.....
4.9	Daftar Daftar ASN Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kab. Bolaang Mongondo Tmur.....
4.10	Daftar PNS Dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri(PPNPN).....

## **Daftar Lampiran**

1. Surat izin penelitian
2. Surat Keterangan Penyelesaian Penelitian
3. Daftar Informan
4. Instrumen Penelitian
  - a. Pedoman Observasi
  - b. Pedoman Wawancara Kemenag Boltim
  - c. Pedoman Wawancara Pegawai
5. Surat keterangan wawancara
6. Dokumentasi penelitian
7. Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Nama** : Rizad Beeg  
**NIM** : 16.2.4.046  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
**Judul** : Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor  
Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow  
Timur

---

Skripsi ini mengkaji tentang Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur khususnya profesionalitas dan kedisiplinan. Pelaksanaan profesionalitas dan kedisiplinan merupakan suatu proses pemantauan dan penilaian kemajuan serta keberhasilan suatu kegiatan pegawai kinerja terutama dalam peningkatan pegawai kinerja yang dapat menunjang berjalannya proses kinerja yang baik namun, persoalan pegawai kinerja sering dianggap tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh kantor kemenag sehingga dilakukan profesionalitas dan kedisiplinan agar mendapatkan titik permasalahan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kinerja tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data-data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan data dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data primer dan data sekunder di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan reduksi data, penyiapan data, data penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menyusun pegawai kinerja mengacu pada standar yang dikeluarkan oleh kemenag dimana standar pegawai kinerja merupakan acuan dalam penilaian pegawai kinerja sehingga peningkatan pegawai kinerja akan lebih optimal berdasarkan standar yang ada. serta perencanaan profesionalitas dan kedisiplinan pegawai kinerja berjalan secara efektif dan efisien, menggunakan berbagai teknik pelaksanaan dan menggabungkan hasilnya, program untuk mengetahui sejauh mana program telah berjalan dan mengurangi dampak kerugian dari pelaksanaannya serta meningkatkan pegawai kinerja kedepan serta dalam menyusun laporan profesionalitas dan kedisiplinan harus di dasarkan pada temuan lapangan dimana profesionalitas harus di terapkan pada pegawai kinerja agar pegawai kinerja bisa menjalankan profesionalitas yang di terapkan oleh kemenag dan juga kedisiplinan harus di terapkan oleh kemenag dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai kinerja yang ada di kantor kemenag.

**Kata Kunci: Profesionalitas, Kedisiplinan, Pegawai Kinerja**

## ABSTRACT

Name of Author : Rizad Beeg  
Student ID Number : 16.2.4.046  
Study Program : Islamic Education Management  
Thesis Title : Implementation of Work Culture Values at the Office of the Ministry of Religious Affairs, East Bolaang Mongondow Regency

---

This thesis examines the implementation of work cultural values in the office of the Ministry of Religious Affairs, East Bolaang Mongondow Regency, particularly professionalism and discipline. Implementation of professionalism and discipline is a process of monitoring and assessing the progress and success of an employee performance activity that can support the running of a good performance process. However, employee performance issues are often considered not to be in accordance with what is expected by the Ministry of Religious Affairs' office, so professionalism and discipline are carried out so that they can become a benchmark for improving employee performance. This study uses a qualitative approach. Research data were collected using observation, interviews, and documentation. Data collection was carried out to obtain primary and secondary data in the field. The data were then analyzed using data reduction, data display, and conclusions. This study found that the preparation of employee performance refers to standards issued by the Ministry of Religious Affairs, so that employee performance improvements will be more optimal based on existing standards. Planning, professionalism, and discipline help employees run effectively and efficiently. The program uses various implementation techniques and combines the results to find out how far the program has been running and reduce the impact of losses. Improving employee performance in the future must be guided by the professionalism standards expected by the Ministry of Religious Affairs.

**Keywords:** *Professionalism, Discipline, Employee Performance*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Budaya merupakan segala yang dilakukan orang dan bagaimana tindakan mereka terhadap diri mereka sendiri. Budaya juga menjadi latar belakang, tradisi, keterampilan, komunikasi dan ketakutan yang akan menjadi pengalaman di dalam diri seseorang. Komaruddin dalam budaya sebagai totalitas kebiasaan dan perilaku yang tampil dalam masyarakat, mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, kebiasaan, dan kemampuan yang diperoleh sebagai anggota komunitas.

Budaya merupakan nilai-nilai kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang akan diikuti dan dihormati. Menurut Edgar H. Schein dalam budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut.

Hartanto menyatakan budaya merupakan totalitas dari keyakinan, sikap, pola pikir, kelembagaan, seni, tradisi, dan sebuah pemikiran manusia yang akan menjadi karakteristik dari suatu komunitas 10 dalam suatu lingkungan sosial. Budaya terbentuk dari berbagai simbol, ritual dan upacara, tata nilai, keyakinan, gagasan serta makna dan pola perilaku yang banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Mintzberg dalam Gistituati budaya adalah ideology organisasi atau tradisi dan keyakinan suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain, dan yang memberikan suatu kehidupan tertentu ke dalam kerangka dari struktur organisasinya.

Jadi dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasannya budaya merupakan perilaku yang terjadi dalam diri manusia yang terdiri dari perbuatan, pikiran, bahasa dan hasil dari budaya itu sendiri. Budaya yang kuat dalam sebuah organisasi yang akan

menjadi dorongan terhadap anggota organisasi atau instansi dalam bertindak dan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau instansi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat dijadikan dorongan atau paksaan kepada pegawai dalam melakukan tindakan dan berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasinya.<sup>1</sup>

Budaya Kerja merupakan dasar atau pedoman yang dilandasi oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat serta kebiasaan yang membudaya dalam organisasi kemudian terwujud dalam kerja atau bekerja. Budaya kerja tidaklah muncul dengan begitu saja, tetapi perlu diupayakan dengan sungguh-sungguh yaitu melalui suatu proses terkendali yang melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Budaya kerja merupakan kawah candra dimuka yang bertujuan untuk merubah cara kerja tradisional menjadi cara kerja baru yang akan bertujuan untuk memuaskan masyarakat.<sup>2</sup>

Tujuan dan manfaat budaya kerja ialah untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menghadapi tantangan di masa depan.<sup>3</sup>

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan memiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, pakaian, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian yang tidak terpisah dari diri manusia sehingga banyak orang menganggapnya diwariskan secara turun temurun.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> [http://repository.unp.ac.id/25514/1/1\\_ELKI\\_SRIWI\\_UTAMI\\_15002028\\_5401\\_2019.pdf](http://repository.unp.ac.id/25514/1/1_ELKI_SRIWI_UTAMI_15002028_5401_2019.pdf)

<sup>2</sup> Dezonda R Pattipawae, "Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar," *Jurnal Sasi*, vol. 17, no. 3 (Juli-September 2011), 33-35.

<sup>3</sup> Odsisa Putera, "Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama," *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, vol. IV, no. 2 (Juli 2019), 97.

<sup>4</sup> "Buku Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama", (2009 : 23)

Keberadaan budaya kerja sangat penting dan mampu membawa perubahan yang signifikan. Biasanya setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda. Begitu pula dengan kantor kementerian agama yang mempunyai lima nilai budaya kerja yang tentunya akan berbeda dengan budaya kerja yang ada pada organisasi lainnya. Pada tanggal 5 maret 2015, Menteri Agama yakni Lukman Hakim Saifuddin meluncurkan lima nilai budaya kerja diantaranya adalah integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Dengan adanya budaya kerja ini semua pegawai pada kantor kementerian agama diwajibkan untuk menyesuaikan diri, sehingga nantinya akan tercipta rasa identitas sebagai pegawai kantor kementerian agama. Budaya ini merupakan citra unik pegawai kementerian agama dalam bekerja dan tentunya menjadi pembeda dengan institusi lainnya.<sup>5</sup>

Tanpa adanya penerapan budaya kerja yang baik pada organisasi, kemungkinan akan mempengaruhi pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya.<sup>6</sup> Kebutuhan pelayanan sendiri semakin meningkat dengan perkembangan masyarakat dalam segala aspek kehidupan. Oleh karena itu, pelayanan *publik* mengalami tuntutan terkait dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi.<sup>7</sup>

Berdasarkan penelitian ini yang dilakukan peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur dapat diketahui bahwa ada lima nilai budaya kerja yang diterapkan, lima nilai budaya kerja itu meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Budaya kerja ini berlaku untuk semua pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

---

<sup>5</sup> Khairiah, "Pengaruh Implementasi Budaya Kerja, 67.

<sup>6</sup> Mahwandi, "Kajian Budaya Kerja Pegawai Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara," Jurnal Paradigma, vol. 2, no. 2 (April 2013), 330

<sup>7</sup> Abdul Rivai, "Budaya Kerja Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik," Jurnal Academica Fisip Untad, vol. 5, no. 1 (Februari 2013), 951.

Keberadaan budaya kerja ini sangat penting yang memberikan dampak baik terhadap kinerja para pegawai. Ketika budaya kerja ini sudah diterapkan dengan baik maka akan melekat di dalam diri pegawai dan seluruh pegawai pun akan menerapkan nilai-nilai tersebut di dalam bekerja termasuk pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian masih ada saja pegawai yang kurang maksimal dalam melayani masyarakat dan juga masih kurang tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan. Meskipun ada pegawai yang masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan dan bekerja para pegawai lainnya saling bahu membahu dan memiliki prinsip bahwa semua pekerjaan pada dasarnya adalah pekerjaan tim yang satu sama lain memang harus saling membantu. Hal ini tentunya tidak lepas dari budaya kerja yang diterapkan di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur yang akan mempengaruhi sikap seluruh pegawai dalam bekerja salah satunya adalah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari penjelasan yang peneliti jabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Implementasi Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.**

## **B. Batasan Dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang di atas maka dalam penelitian ini di batasi pada nilai profesionalitas dan kedisiplinan.

Berdasarkan batasan masalah tersebut peneliti di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Nilai Profesionalitas Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur?
2. Bagaimana Implementasi Nilai Kedisiplinan Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan nilai Profesionalitas budaya kerja di kantor kementerian agama kabupaten bolaang mongondow timur
2. Mendeskripsikan nilai kedisiplinan budaya kerja di kantor kementerian agama kabupaten bolaang mongondow timur

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

#### 1. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan keilmuan peneliti serta sebagai referensi atau informasi dan memberikan kontribusi bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam meningkatkan Implementasi Nilai Budaya Kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

#### 2. Secara Praktisi

##### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menambah pengalaman dan mengetahui bagaimana Implementasi Nilai Budaya Kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

##### b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan hasil yang signifikan mengenai bagaimana Implementasi Nilai Budaya Kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur serta sebagai bahan referensi bagi mahasiswa baru.

### c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan hasil yang signifikan mengenai Implementasi Nilai Budaya Kerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur serta sebagai bahan evaluasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan lima nilai budaya kerja ini di kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

## E. Definisi Operasional

Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Kemenag merupakan institusi pemerintah yang dipimpin Menteri agama dan memiliki lembaga vertikal pada tingkat Kabupaten dan Kota. Salah satu misi Kemenag adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Penelitian ini mengenai implementasi nilai budaya kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur diantaranya: profesionalitas, dan kedisiplinan.

### 1. Profesionalitas

Profesionalitas diartikan berkerja disiplin Kompeten dan tepat waktu dengan hasil yang terbaik, professional mencerminkan kompetensi dan keahlian dengan demikian PNS di lingkungan bisa terus meningkat profesionalitas mereka, serta dapat mengemban amanahnya dengan baik guna memperoleh proses dan hasil yang optimal. indikator postif professional ini dapat di lihat dari, melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan, disiplin dan bertanggung jawab dalam berkerja, melakukan pekerjaan secara teratur, melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.<sup>8</sup>

Profesionalitas adalah merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus (Nurita Putranti Blog). Oleh

---

<sup>8</sup> “Keputusan Menteri Agama Republik Idonesia” (No. 2 Tahun 2010)

karena Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu profesi maka konsekuensinya harus selalu meningkatkan kemampuannya secara terus menerus agar dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan secara profesional. Berpedoman pada pengertian di muka, menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang merupakan bagian dari profesi agar dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional harus diperhatikan dan mem-perhatikan mengenai profesionalisme. Diperhatikan profesionalismenya.<sup>9</sup>

Artinya pegawai negeri sipil untuk, mewujudkan profesional pelaksanaan pekerjaan dalam melayani masyarakat (publik), pihak pemerintah harus tetap mempertahankan program peningkatan kualitas sumber daya manusia (Pegawai Negeri Sipil) seperti yang selama ini telah dilakukan; bahkan harus ditingkatkan volume maupun materi yang disampaikan dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) harus dilakukan inovasi (Nurita Putranti Blog). Untuk peningkatan profesional Pegawai Negeri Sipil, pemerintah sudah lama memiliki kebijakan yang mengarah ke hal tersebut. Seperti yang sudah diatur dalam Pasal 1 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, disebutkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS yang selanjutnya disebut Pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan, adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan persatuan bangsa.
- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

---

<sup>9</sup> "Kementerian agama republik Indonesia"

- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Adapun jenis pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat dibedakan dari segi waktu penyelenggaraan, yang terdiri atas:

1. Pendidikan dan pelatihan Prajabatan, yang merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS, dan
2. Pendidikan dan pelatihan dalam Jabatan, diklat dalam jabatan menurut jenisnya masih dibedakan lagi menjadi: diklat kepemimpinan, diklat fungsional serta diklat teknis. Menurut A.W. Widjaja yang perlu diperhatikan, bahwa di dalam usaha pendidikan dan pelatihan pegawai itu harus mempunyai dua macam orientasi (pengacu), yaitu:
  3. Harus diarahkan bagi kepentingan organisasi (organizational oriented).
  4. Harus diarahkan bagi kepentingan pegawai (personnel oriented). Karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan PNS adalah memberi pelayanan kepada masyarakat. Secara teoritis, tujuan dari pelayanan masyarakat (publik) pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat (publik). Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan prima yang tercermin dari:
    - a. Transparansi, yakni pelayanan yang bersifat terbuka, mudah, dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan serta disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.
    - b. Akuntabilitas, yakni pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
    - c. Kondisional, yakni pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.

- d. Partisipatif, yaitu pelayanan yang dapat mendorong peran serta masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat.
- e. Kesamaan hak, yaitu pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dilihat dari aspek apapun, khususnya suku, ras, agama, golongan, status sosial, dan lain-lain.
- f. Keseimbangan hak dan kewajiban, yaitu pelayanan yang memperhatikan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan public.<sup>10</sup>

Pengelolaan SDM Suatu organisasi akan dapat menjalankan fungsinya dengan efektif dan efisien, apabila didukung oleh sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi di bidangnya. Pegawai merupakan kunci pokok keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Segala bentuk output pelayanan baik yang berupa barang atau jasa sangatlah ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu suatu organisasi penyedia pelayanan harus dapat mengelola pegawainya dengan baik dan benar.

## 2. Kedisiplinan

Disiplin kinerja suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Kedisiplinan merupakan satu faktor penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena semakin baik disiplin pegawai, semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, MSi kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi

---

<sup>10</sup> Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 4, No.2, November 2010

mencapai hasil yang maksimal. Banyak pandangan beberapa ahli mengenai disiplin antara lain:

1. Menurut Dolet Unardjan dalam Manajemen Disiplin, disiplin adalah upaya sadar dan bertanggungjawab dari seorang untuk mengatur, mengendalikan, dan mengontrol tingkah laku dan sikap hidupnya agar membuahkan hasil-hasil positif baik bagi diri sendiri maupun orang lain.
2. Menurut Nitisemito, menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap individu yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
  - a. Menurut Terry Hasibuan 2 (dua) pengertian sebagai berikut:
  - b. Disiplin yang timbul dengan dirinya ialah disiplin yang paling efektif karena para pegawai memiliki disiplin kerja bukan disebabkan hukuman yang akan diterima apabila tidak patuh terhadap atasan melainkan timbul karena kesadaran pegawai itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Disiplin yang timbul atau disebabkan oleh rasa takut karena adanya paksaan dan dorongan oleh sanksi yang akan dikenakan oleh atasan apabila perintah itu tidak ditaati.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> <http://respository.polimdo.ac.d/929/1/tex.pdf>

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Budaya Kerja

##### 1. Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya berasal dari bahasa sansekerta yaitu bhudayah yang merupakan jamak dari budhi yang mengandung arti budi atau akal. Budaya adalah perkembangan majemuk dari kata budi-daya yang memiliki arti daya dari akal yang berupa cipta, rasa, dan karsa.<sup>12</sup>

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, pakaian, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang menganggapnya diwariskan secara turun temurun. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang budaya dan menyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dipelajari.<sup>13</sup>

Kerja merupakan sesuatu yang abstrak kemudian diwujudkan menjadi pekerjaan. Ada pendapat lain datang dari Hasibuan bahwa kerja ialah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang/jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu, maka kerja adalah suatu sistem dimana masukannya adalah jasa jasmani dan pikiran, keluarannya berupa barang atau jasa sedangkan imbalan merupakan umpan baliknya. Kerja dapat dikatakan sempurna apabila produk yang dihasilkan dapat memiliki kebermanfaatan atau dikatakan berguna untuk masyarakat.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Aras Solong, "*Budaya & Birokrasi*", (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 32

<sup>13</sup> "*Buku Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama*" (2009 : 23)

<sup>14</sup> "Aras Solong, *Budaya & Birokrasi*", 35-36

Dalam Islam bekerja ialah kewajiban bagi setiap insan, karena melalui bekerja orang akan mendapatkan penghasilan untuk menafkahi diri dan keluarganya dan memberikan kemaslahatan bagi masyarakat sekitarnya. Maka dari itu islam menyebutkan bahwa bekerja sebagai ibadah, yang diperintahkan oleh Allah SWT. Dalam bekerja diperlukan adab dan etika yang meringkainya. Salah satu adab dan etika bekerja dalam islam ialah itqan yang berarti bekerja menurut keahlian disertai dengan ikhlas, tekun dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.<sup>15</sup> Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. At Taubah ayat 10

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya :

Dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>16</sup>

Menurut Muhammad Quraish Shihab Menafsirkan Allah SWT dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang dilakukan atas orang-orang semasa menjalani hidup di dunia. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi atas segala perbuatan itu.

Pada dasarnya budaya kerja ialah sistem nilai yang dianut oleh organisasi, sehingga menjadi aturan kemudian menjadi pedoman berpikir dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Nilai budaya kerja akan menunjukkan intensitas budaya kerja yakni sejauh mana pegawai menerima serta menjadikan budaya kerja

---

<sup>15</sup> Odsisa Putera, “Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama,” Al-Kahfi, vol. IV, no. 2 (Juli 2019): 95.

<sup>16</sup> *Al-qur'an Terjemah* (Bandung: Semesta Al-Qur'an, 2013),202

sebagai landasan kerja.<sup>17</sup> Dalam hal ini bisa dikatakan bahwasannya budaya kerja merupakan komitmen organisasi yang bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia supaya menghasilkan kerja yang baik.<sup>18</sup>

Keberadaan budaya kerja tidak muncul begitu saja, tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Menurut Triguno budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.<sup>19</sup>

Adapun Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 39 Tahun 2012 tentang pedoman pengembangan budaya kerja menyatakan bahwasannya budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.<sup>20</sup>

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwasannya budaya kerja merupakan rutinitas yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi tertentu yang dilaksanakan secara berulang-ulang dan menjadi kebiasaan yang wajib dipatuhi guna melaksanakan kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.

---

<sup>17</sup> Testiani Makmur, *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

<sup>18</sup> Intan, “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu,” e Journal katalogis, vol. 5, no. 6 (Juni 2017).

<sup>19</sup> Triguno, *Budaya Kerja* (Jakarta: PT Golden Press, 2018).

<sup>20</sup> *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*

## 2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Secara umum budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mampu menghadapi tantangan dimasa depan dan Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik:

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong.
- b. Meningkatkan kebersamaan.
- c. Saling terbuka satu sama lain.
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik.
- g. Meningkatkan produktivitas kerja.
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar.<sup>21</sup>

Adapun manfaat atau keuntungan budaya kerja dalam suatu pekerjaan adalah:

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik
- b. Keterbukaan antar individu dalam bekerja
- c. Saling bekerja sama apabila terdapat masalah ditempat kerja
- d. Menimbulkan rasa kebersamaan antar individu
- e. Cepat beradaptasi dengan perkembangan<sup>22</sup>

Sedangkan manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah:

---

<sup>21</sup> Gering, Supriyadi dan Triguno. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta: LAN, 2001), h. 54

<sup>22</sup> Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat* (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), 34-35.

- a. Meningkatkan semangat gotong royong, produktivitas, kebersamaan, jiwa kekeluargaan para pegawai dalam bekerja.
- b. Menumbuhkan sikap saling terbuka satu sama lain.
- c. Membangun komunikasi yang baik dan tanggap dengan perkembangan.<sup>23</sup>

### 3. Fungsi Budaya Kerja

Secara umum budaya kerja berfungsi untuk menanamkan nilai-nilai tertentu kepada seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Adapun secara fungsi budaya kerja adalah:

- a. Identitas Organisasi (simbol dan harapan). Budaya kerja merupakan identitas suatu organisasi karena di antara organisasi satu dengan lainnya memiliki budaya kerja yang berbeda. Hal ini akan membuat para pegawai merasa bangga terhadap organisasinya.
- b. Kestabilan Organisasi membuat semua pemangku kepentingan internal maupun eksternal tenang dan percaya.
- c. Sebagai alat penggerak Organisasi, sehingga dapat menjadi landasan serta motivasi untuk meraih tujuan atau target organisasi
- d. Sebagai komitmen Organisasi agar dapat menjadi katalisator dalam membentuk komitmen untuk mengimplementasikan berbagai ide atau suatu perencanaan strategis.<sup>24</sup>

### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah:

- a. Perilaku atau sikap seorang pemimpin Setiap tindakan atau perilaku pemimpin akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

---

<sup>23</sup> Srisinto, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik," *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, vol. 20, no. 01 (April 2018).

<sup>24</sup> Tubagus Achamd Darodjat, "Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat".

- b. Rekrutmen dan seleksi pegawai Penempatan pegawai yang tepat akan berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya, serta mendorong semangat dan memiliki rasa yang nyaman dalam bekerja.
- c. Budaya luar Pengaruh budaya luar seringkali menjadi faktor yang mempengaruhi budaya, oleh karena itu sebagai pegawai yang bijak harus bisa memilah dan memilih.
- d. Kejelasan misi Pemahaman misi organisasi akan berdampak baik karena dengan begitu akan menumbuhkan rasa kejelasan terhadap apa yang dikerjakan.
- e. Kepastian misi Jika organisasi sudah menetapkan misi, maka pimpinan perlu memastikan berjalannya misi tersebut.
- f. Keteladanan seorang pemimpin Pemimpin harus bisa memberikan teladan bagi bawahannya seperti memberikan contoh semangat dalam bekerja.
- g. Proses pembelajaran Dalam proses pembelajaran pegawai perlu menambah pengetahuan dan pengembangan keahliannya untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai.
- h. Motivasi Motivasi sangatlah dibutuhkan pegawai karena dengan motivasi serta dorongan pegawai bisa ikut serta dalam menyelesaikan masalah dan bisa bekerja lebih baik lagi.<sup>25</sup>

## 5. Unsur-unsur Budaya Kerja

Budaya kerja berpedoman pada Nilai-Nilai dalam Organisasi yang diolah sedemikian rupa, kemudian nilai-nilai tersebut menjadi sikap atau perilaku pegawai dalam bekerja. ternyata Budaya Kerja tidak muncul begitu saja, melainkan perlu diupayakan secara sungguh-sungguh yakni melalui proses terkendali dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada. Melalui proses yang panjang budaya kerja akan menjadi nyata, karena menjadikan nilai-nilai menjadi kebiasaan

---

<sup>25</sup> Tubagus Achamd Darodjat, "Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kua", 33

membutuhkan waktu yang tidak singkat dan tentunya akan ada perbaikan secara terus menerus.

Taliziduhu Ndraha membagi unsur budaya kerja menjadi dua yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan Yaitu pada saat bekerja pegawai memiliki kesukaan akan bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada saat bekerja Perilaku pada saat bekerja setidaknya seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, suka membantu sesama atau sebaliknya pada waktu bekerja.<sup>26</sup>

## **6. Proses Penerapan Nilai Budaya Kementerian Agama**

Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur sendiri memiliki proses penerapan Lima Nilai Budaya Kerja diantaranya Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab dan Kedisiplinan. Yang mana dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Integritas**

Integritas yaitu keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Indikatornya sebagai berikut:

- 1) Bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar
- 2) Berpikir positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi
- 3) Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 4) Menolak korupsi, suap atau gratifikasi

---

<sup>26</sup> Tubagus Achmad Darodjat. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*, 36-37.

## b. Profesionalitas

Sikap profesional dalam dunia kerja telah menjadi syarat wajib bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Akan tetapi, hal tersebut terkadang hanya menjadi slogan kosong seiring berjalannya masa kerja. Padahal seorang karyawan harus bisa beradaptasi untuk mempertahankan profesionalitasnya dalam berbagai macam kondisi, Karyawan yang bersikap profesional mampu memahami hubungan dan relasi, tahu tugas dan tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaan, Dengan memiliki sikap yang seperti itu, dampak positif akan dialami oleh perusahaan tempat seseorang bekerja dan juga untuk pribadi karyawan itu sendiri. Maka dari itu, sikap tidak profesional harus dihilangkan jauh-jauh bagi setiap pekerja<sup>27</sup>

Profesionalitas menjadi syarat wajib bagi setiap karyawan. Hal ini bukan hanya sebatas slogan saja, setiap karyawan harus dapat beradaptasi untuk mempertahankan profesionalitas dalam dalam berbagai kondisi. Karyawan profesional mampu memahami hubungan atau relasi memahami tugas dan tanggung jawab, serta fokus dan konsisten tugasnya. Profesionalitas dalam berkerja dapat kita maknai sebagai kerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik, profesionalitas merupakan salah satu sikap yang sangat diperlukan dalam keberhasilan sebuah institusi.<sup>28</sup>

Profesionalitas yaitu bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Indikatornya sebagai berikut:

- 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan
- 2) Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja
- 3) Melakukan pekerjaan secara teratur

---

<sup>27</sup> <https://www.jurnal.id/id/blog/pentingnya-profesionalitas-dalam-dunia-kerja/>

<sup>28</sup> <https://kemenag.go.id/read/profesionalitas-dalam-bekerja-18pxg>

- 4) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
- 5) Menerima reward dan punishment sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Dengan adanya nilai profesional ini di manapun kita berada kita dituntut untuk menguasai betul bidang kerja itu artinya profesional di bidangnya. Kita ingin tumbuhkan profesionalitas ada dalam setiap kita, sebagai nilai yang selalu melekat pada diri kita. Menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi kita masing masing.<sup>29</sup>

#### c. Inovasi

Inovasi yaitu menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Indikatornya sebagai berikut:

- 1) Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan secara berkala dan berkelanjutan
- 2) Bersikap terbuka dan menerima ide-ide baru yang konstruktif
- 3) Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi
- 4) Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien.<sup>30</sup>

#### d. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu bekerja secara tuntas dan konsekuen. Indikator sebagai berikut:

- 1) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan.

---

<sup>29</sup> "Nilai-nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI" diakses pada 26 Januari 2021 melalui [www. Kemenag.go.id](http://www.Kemenag.go.id)

<sup>30</sup> <https://kudus.kemenag.go.rusan-agama-islam-dan-pembinaan-syariah/nilai-nilai-budaya-kerja-kemenag>

- 3) Mengatasi masalah dengan segera.
- 4) Komitmen dengan tugas yang diberikan.

#### e. Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu budaya kerja yang signifikan bagi kelancaran penyelenggaraan administrasi publik, pelayanan publik maupun peningkatan kinerja PNS. Terbentuknya budaya kerja disiplin dapat berasal dari karakter diri, budaya etnik yang terdapat dalam lingkungan pergaulan sehari-hari maupun budaya organisasi tempat seseorang melakukan aktifitas sehari-hari. Muchdarsyah mendefinisikan disiplin sebagai bentuk budaya kerja sebagai kepatuhan atau ketaatan (Obedience) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.<sup>31</sup>

Ada juga Disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan seorang pegawai yang berasal baik dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari organisasi yang mengadakan pelatihan agar pegawai menaati segala peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

*Self imposed discipline*: yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

#### 1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan

---

<sup>31</sup> Muchdarsyah Sinungun. 200. *Productivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

## 2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan.<sup>32</sup>

## 3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

## 4) Peraturan

Maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

---

<sup>32</sup> [https://www.kajianpustaka.com/2019/04/diisiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html#:text=Menurut%20Rivai%20\(2011\)%2C%20disiplin,dalam%20memenuhi%20segala%20peraturan%20perusahaan.](https://www.kajianpustaka.com/2019/04/diisiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html#:text=Menurut%20Rivai%20(2011)%2C%20disiplin,dalam%20memenuhi%20segala%20peraturan%20perusahaan.)

## **B. Kualitas Pelayanan**

### **1. Pengertian Pelayanan Publik.**

Siagian menyatakan tentang teori ilmu administrasi negara bahwa pemerintahan negara pada hakikatnya menyelenggarakan dua jenis fungsi utama yakni fungsi pengaturan dan pelayanan. Fungsi pengaturan berkaitan dengan hakikat negara sebagai suatu negara hukum (*legal state*), sedangkan fungsi pelayanan berkaitan dengan hakikat negara sebagai suatu negara kesejahteraan (*welfare state*). Kedua fungsi tersebut menyangkut semua segi kehidupan dan penghidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta pelaksanaannya dipercayakan kepada aparatur pemerintah tertentu yang secara fungsional bertanggung jawab atas bidang-bidang tertentu dari kedua fungsi itu.

Pada dasarnya aktivitas pelayanan menyangkut pemenuhan suatu hak yang melekat pada setiap orang baik secara individu maupun kelompok dan dilakukan secara umum. Pelayanan yakni proses pemenuhan kebutuhan masyarakat yang terkait dengan hak dasar serta hak pemberian yang berbentuk jasa dan layanan.<sup>33</sup> Urgensi pelayanan sendiri semakin meningkat seiring perkembangan kebutuhan masyarakat. Maka dari itu pelayanan publik mengalami tuntutan yang semakin meningkat dari masyarakat khususnya terkait kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi.<sup>34</sup> Pada dasarnya Pemerintah adalah pelayan masyarakat, yang tidak melayani dirinya sendiri, maka dari itu harus melayani masyarakat dengan baik.

Dari penjabaran diatas, maka pelayanan publik ialah pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang berkepentingan pada organisasi tertentu sesuai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>35</sup> Menurut Keputusan Menteri Nomor 63 tahun 2003 bahwa pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan

---

<sup>33</sup> “Nilai-nilai Budaya Kerja Kemeneterian Agama RI” diakses pada 26 Januari 2021 melalui, [ww.kemenag.go.id](http://ww.kemenag.go.id)

<sup>34</sup>Hardiansyah, “Kualitas Pelayanan Pulik”, 13.

<sup>35</sup> Ismail Nurdin, ”Kualitas Pelayanan Publik “,(Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019)

kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>36</sup> Sedangkan menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 pada bab 1 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.<sup>37</sup> Sejalan dengan pernyataan diatas Ratminto dan Winarsih mendefinisikan pelayanan publik sebagai segala bentuk pelayanan, baik barang maupun jasa yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat atau daerah, dalam upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam rangka pelaksanaan ketentuan perundang-undangan. Kemudian Wasistiono juga mendefinisikan pelayanan publik yakni pemberian jasa pemerintah, maupun pihak swasta atas nama pemerintah atau swasta kepada masyarakat dengan atau tanpa pembayaran guna memenuhi kebutuhan atau kepentingan masyarakat. Dari beberapa pemaparan pendapat tersebut, maka pelayanan publik merupakan pelayanan yang diberikan oleh instansi tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.<sup>38</sup>

## **2. Prinsip-Prinsip Pelayan Publik.**

Prinsip pelayanan publik digunakan sebagai pedoman dalam proses pelayanan. Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:<sup>39</sup> 63/KEP/M.PAN/7/2003 prinsip pelayanan publik adalah sebagai berikut:

- a. Kesederhanaan Dalam melaksanakan pelayanan tidak boleh berbelit-belit, harus mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan.
- b. Kejelasan

---

<sup>36</sup> Abdul Rivai, “Budaya Kerja Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik,”

<sup>37</sup> Robi Cahyadi, “Inovasi Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Daerah,” *Fiat Justisia*, vol. 10, no. 3 (Juli-September 2016)

<sup>38</sup> “Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara”, Nomor:63/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman Umum penyelenggaraan Pelayanan Publik

<sup>39</sup> “Undang-undang RI Nomor 25 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik”

- 1) Persyaratan teknis dan administrasi pelayanan publik;
  - 2) Unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan/sengketa dalam pelaksanaan pelayanan;
  - 3) Rincian biaya pelayanan publik dan tatacara pembayaran.
- c. Kepastian waktu Dalam pelaksanaan pelayanan publik dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
  - d. Akurasi Produk pelayanan publik bisa diterima dengan benar, tepat dan sah.
  - e. Keamanan Pada saat proses pelayanan publik haruslah memberikan rasa aman dan kepastian hukum.
  - f. Tanggung Jawab digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.iddigilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.iddigilib.uinsby.ac.iddigilib.uinsby.ac.iddigilib.uinsby.ac.i  
d 28 Dalam pelaksanaan pelayanan publik pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan.
  - g. Kelengkapan sarana dan prasarana tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk penyediaan sarana teknologi telekomunikasi dan informatika (telematika).
  - h. Kemudahan akses Tempat dan proses pelayanan yang memadai mudah dijangkau oleh masyarakat, dan dapat memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi untuk memberikan kemudahan akses.
  - i. Kedisiplinan, kesopanan dan keramahan Pemberi layanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah serta memberikan pelayanan dengan ikhlas.
  - j. Kenyamanan Lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, disediakan ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah, dan sehat serta

dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan seperti parkir, toilet, tempat ibadah dan lain sebagainya.<sup>40</sup>

### **3. Standar Pelayanan Publik**

Standar pelayanan ialah ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang kemudian dijadikan pedoman dalam proses pelayanan dan sebagai kontrol masyarakat atas kinerja penyelenggara pelayanan. Setiap penyelenggaraan pelayanan publik harus memiliki standar sebagai jaminan adanya kepastian bagi pemberi layanan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Standar ini dirumuskan dan disusun dengan melibatkan masyarakat atau stakeholder dengan tujuan mendapatkan saran, masukan serta membangun kepedulian serta membangun komitmen. Menurut Keputusan Menteri PAN No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 Standar pelayanan publik diantaranya:

- a. Prosedur pelayanan
- b. Waktu penyelesaian dan Biaya pelayanan
- c. Produk pelayanan
- d. Sarana dan prasarana yang memadai
- e. Kompetensi atau kemampuan petugas pelayanan.<sup>41</sup>

### **4. Jenis-jenis Pelayanan Publik**

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik mengelompokkan tiga jenis pelayanan.<sup>42</sup> Dari instansi pemerintah serta BUMN/BUMD. Jenis pelayanan dikelompokkan berdasarkan pada ciri-ciri dan sifat kegiatan serta produk yang dihasilkan. Jenis-jenis pelayanan diantaranya:

- a. Pelayanan administrative Merupakan jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa pencatatan, penelitian, pengambilan keputusan,

---

<sup>40</sup> Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/2003.

<sup>41</sup> Rahman Mulyawan, "Birokrasi Dan Pelayanan Publik", (Bandung: UNPAD Press, 2016)

<sup>42</sup> Agus Hiplunudin, "Kebijakan Birokrasi Dan Pelayanan Publik", (Yogyakarta: Calpulis, 2007)

dokumentasi, dan kegiatan tata usaha lainnya secara keseluruhan yang produk akhirnya berupa dokumen, misalnya seperti sertifikat, ijin-ijin, rekomendasi dan lainnya.

- b. Pelayanan barang Merupakan jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa kegiatan penyediaan dan pengolahan barang berwujud fisik termasuk distribusi dan penyampaiannya kepada konsumen secara langsung dalam suatu sistem. Kegiatan ini menghasilkan produk akhir berupa benda.
- c. Pelayanan jasa Merupakan jenis pelayanan yang diberikan oleh unit pelayanan berupa sarana dan prasarana serta penunjangnya. Produk akhirnya berupa jasa yang mendatangkan manfaat bagi penerimanya secara langsung dan habis terpakai dalam jangka waktu tertentu. Misalkan seperti pelayanan perbankan, pelayanan pos, serta pelayanan pemadam kebakaran.

### **C. Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja dengan Kualitas Pelayanan**

Budaya kerja dapat diartikan sebagai kebiasaan bekerja, kebiasaan ini dibudayakan dan tercermin dalam pekerjaan sebagai wujud kerja, sehingga perilaku atau kebiasaan tersebut terbawa dan tertanam dalam diri mereka. Budaya kerja ini sangat penting dalam dunia pekerjaan yaitu untuk meningkatkan kualitas kinerja seseorang dalam organisasi.<sup>43</sup>

Aktualisasi budaya kerja mengandung komponen nilai yang dimiliki oleh seorang pegawai diantaranya adalah:

- a. Pemahaman dasar terkait makna bekerja
- b. Sikap baik dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan
- c. Perilaku yang baik dan benar ketika bekerja
- d. Etos kerja
- e. Sikap terhadap waktu
- f. Cara atau alat yang digunakan untuk bekerja.

---

<sup>43</sup> Hardiansyah, "Kualitas Pelayanan Publik".

Dari beberapa komponen yang sudah disebutkan mengandung bahwa semakin positif nilai komponen yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin tinggi kinerjanya.<sup>44</sup> Adapun menurut Ceteris Paribu bahwa budaya kerja dapat tumbuh berkembang dengan subur dalam organisasi, maka dibutuhkan beberapa pendekatan yaitu:

a. Manajemen puncak Dalam hal ini role model dari manajemen puncak sebagai berikut:

- 1) Apa yang dikatakan oleh manajemen puncak akan menjadi panutan bagi bawahannya.
- 2) Bagaimana manajemen puncak berperilaku akan terlihat dari perilaku para pegawainya seperti sikap dalam berkomunikasi dan berprestasi.
- 3) Bagaimana manajemen puncak menegakkan norma-norma kerja akan menumbuhkan integritas dan komitmen pegawai.
- 4) Imbalan dan hukuman yang diberikan manajemen puncak akan memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan semangat dalam bekerja.

b. Proses sosialisasi

Proses ini dilakukan untuk mengenalkan budaya agar pegawai baru bisa menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berlaku. Sosialisasi dilakukan ketika mereka sedang dalam tahap penyeleksian atau pra tanda tangan.

Keberadaan budaya kerja sangat penting dan mampu membawa perubahan yang signifikan pada suatu organisasi. Biasanya setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Demikian pula pada Kantor Kementerian Agama yang memiliki lima nilai budaya kerja yang tentunya akan berbeda dengan budaya kerja yang ada didalam organisasi lain. lima nilai budaya kerja ini adalah integritas, profesionalitas, inovasi dan keteladanan. Dengan adanya budaya kerja ini, maka semua pegawai pada kantor kementerian agama dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lima nilai budaya kerja tersebut, sehingga nantinya akan tercipta rasa identitas sebagai

---

<sup>44</sup> Tubagus Achamd Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*.

pegawai Kantor Kementerian Agama. Implementasi lima nilai budaya kerja ini nanti akan membedakan dengan institusi lain. Budaya ini merupakan citra unik pegawai Kementerian Agama dalam bekerja.<sup>45</sup>

Tanpa adanya penerapan budaya kerja yang baik pada suatu organisasi maka akan mempengaruhi pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat yakni tidak akan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Dari pernyataan ini dapat dipahami bahwasannya dengan adanya budaya kerja yang baik pada suatu organisasi, maka akan berdampak kepada seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut. Apabila budaya kerja yang baik itu sudah melekat pada diri pegawai, maka secara otomatis akan terwujud dalam sikap bekerja. Salah satu tugas dan tanggung jawab seorang pegawai adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.<sup>46</sup>

#### **D. Pengertian kinerja dapat dikategorikan ke dalam dua garis besar.**

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil ada beberapa pendapat yaitu:

Menurut Bernadin (dalam Sudarmanto) kinerja merupakan “catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaaj tertentu atau aktivitasaktivitas selama periode waktu tertentu”. Bernadin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku. - Menurut Richard (dalam Sudarmanto) “Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas.

2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku ada beberapa pendapat, yaitu:

---

<sup>45</sup> Khairiah, “Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu,”

<sup>46</sup> Mahwandi, “Kajian Budaya Kerja Pegawai Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara,”

Menurut Murphy (dalam Sudarmanto) menyatakan bahwa “kinerja itu merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja”. - Menurut Cambell (dalam Sudarmanto,) “Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri”. Whitemore (dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2012:59) mengemukakan “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang”. Pengertian ini merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Pandangan lain dikemukakan King (dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2012:61) yang menjelaskan kinerja adalah “Aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya”. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

### 3. Indikator Kinerja

John Miner (Sudarmanto), mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas
- c. Penggunaan waktu kerja.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Bernadin (dalam Sudarmanto) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:
  - 1) *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
  - 2) *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
  - 3) *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
  - 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau

memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

- 5) *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsifungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.<sup>47</sup>

### **E. Sejarah Kementerian Agama**

Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama.

Menurut Yamin, “Tidak cukuplah jaminan kepada agama Islam dengan Mahkamah Tinggi saja, melainkan harus kita wujudkan menurut kepentingan agama Islam sendiri. Pendek kata menurut kehendak rakyat, bahwa urusan agama Islam yang berhubungan dengan pendirian Islam, wakaf dan masjid dan penyiaran harus diurus oleh kementerian yang istimewa, yaitu yang kita namai Kementerian Agama”.

Namun demikian, realitas politik menjelang dan masa awal kemerdekaan menunjukkan bahwa pembentukan Kementerian Agama memerlukan perjuangan tersendiri. Pada waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) melangsungkan sidang hari Ahad, 19 Agustus 1945 untuk membicarakan pembentukan kementerian/departemen, usulan tentang Kementerian Agama tidak disepakati oleh

---

<sup>47</sup> *Pencerah Publik, Volume 2 Issue 1, April 2015, Mambang Harmini 2015. Pengeruh Budaya Kerja terhadap Pegawai Dikantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas*

anggota PPKI. Salah satu anggota PPKI yang menolak pembentukan Kementerian Agama ialah Mr. Johannes Latuharhary.

Keputusan untuk tidak membentuk Kementerian Agama dalam kabinet Indonesia yang pertama, menurut B.J. Boland, telah meningkatkan kekecewaan orang-orang Islam yang sebelumnya telah dikecewakan oleh keputusan yang berkenaan dengan dasar negara, yaitu Pancasila, dan bukannya Islam atau Piagam Jakarta.

Diungkapkan oleh K.H.A. Wahid Hasjim sebagaimana dimuat dalam buku *Sedjarah Hidup K.H.A. Wahid Hasjim dan Karangan Tersiar*, Pada waktu itu orang berpegang pada teori bahwa agama harus dipisahkan dari negara. Pikiran orang pada waktu itu, di dalam susunan pemerintahan tidak usah diadakan kementerian tersendiri yang mengurus soal-soal agama. Begitu di dalam teorinya. Tetapi di dalam prakteknya berlainan.<sup>48</sup>”

Lebih lanjut Wahid Hasjim menulis, “Setelah berjalan dari Agustus hingga November tahun itu juga, terasa sekali bahwa soal-soal agama yang di dalam prakteknya bercampur dengan soal-soal lain di dalam beberapa tangan (departemen) tidak dapat dibiarkan begitu saja. Dan terasa perlu sekali berpusatnya soal-soal keagamaan itu di dalam satu tangan (departemen) agar soal-soal demikian itu dapat dipisahkan (dibedakan) dari soal-soal lainnya. Oleh karena itu, maka pada pembentukan Kabinet Parlemerter yang pertama, diadakan Kementerian Agama. Model Kementerian Agama ini pada hakikatnya adalah jalan tengah antara teori memisahkan agama dari negara dan teori persatuan agama dan negara.”

Usulan pembentukan Kementerian Agama kembali muncul pada sidang Pleno Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) yang diselenggarakan pada tanggal 25-27

---

<sup>48</sup> *Kementerian Agama, 1957: 856*)

November 1945. Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) merupakan Parlemen Indonesia periode 1945-1950, sidang pleno dihadiri 224 orang anggota, di antaranya 50 orang dari luar Jawa (utusan Komite Nasional Daerah). Sidang dipimpin oleh Ketua KNIP Sutan Sjahrir dengan agenda membicarakan laporan Badan Pekerja (BP) KNIP, pemilihan keanggotaan/Ketua/Wakil Ketua BP KNIP yang baru dan tentang jalannya pemerintahan.

Dalam sidang pleno KNIP tersebut usulan pembentukan Kementerian Agama disampaikan oleh utusan Komite Nasional Indonesia Daerah Keresidenan Banyumas yaitu K.H. Abu Dardiri, K.H.M Saleh Suaidy, dan M. Sukoso Wirjosaputro. Mereka adalah anggota KNI dari partai politik Masyumi. Melalui juru bicara K.H.M. Saleh Suaidy, utusan KNI Banyumas mengusulkan, “Supaya dalam negeri Indonesia yang sudah merdeka ini janganlah hendaknya urusan agama hanya disambalkan kepada Kementerian Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan saja, tetapi hendaklah Kementerian Agama yang khusus dan tersendiri”.

Usulan anggota KNI Banyumas mendapat dukungan dari anggota KNIP khususnya dari partai Masyumi, di antaranya Mohammad Natsir, Dr. Muwardi, Dr. Marzuki Mahdi, dan M. Kartosudarmo. Secara aklamasi sidang KNIP menerima dan menyetujui usulan pembentukan Kementerian Agama. Presiden Soekarno memberi isyarat kepada Wakil Presiden Mohammad Hatta akan hal itu. Bung Hatta langsung berdiri dan mengatakan, “Adanya Kementerian Agama tersendiri mendapat perhatian pemerintah.” Pada mulanya terjadi diskusi apakah kementerian itu dinamakan Kementerian Agama Islam ataukah Kementerian Agama. Tetapi akhirnya diputuskan nama Kementerian Agama.

Pembentukan Kementerian Agama dalam Kabinet Sjahrir II ditetapkan dengan Penetapan Pemerintah No 1/S.D. tanggal 3 Januari 1946 (29 Muharram 1365 H) yang berbunyi; Presiden Republik Indonesia, Mengingat: usul Perdana Menteri dan Badan Pekerja Komite Nasional Pusat, memutuskan: Mengadakan Kementerian Agama.

Pembentukan Kementerian Agama pada waktu itu dipandang sebagai kompensasi atas sikap toleransi wakil-wakil pemimpin Islam, mencoret tujuh kata dalam Piagam Jakarta yaitu “Ketuhanan dengan kewajiban menjalankan syariat Islam bagi pemeluk-pemeluknya.”

Maksud dan tujuan membentuk Kementerian Agama, selain untuk memenuhi tuntutan sebagian besar rakyat beragama di tanah air, yang merasa urusan keagamaan di zaman penjajahan dahulu tidak mendapat layanan yang semestinya, juga agar soal-soal yang bertalian dengan urusan keagamaan diurus serta diselenggarakan oleh suatu instansi atau kementerian khusus, sehingga pertanggung jawaban, *beleid*, dan taktis berada di tangan seorang menteri.

Pembentukan Kementerian Agama, sebagaimana diungkapkan R. Moh. Kafrawi (mantan Sekretaris Jenderal Kementerian Agama), dihasilkan dari suatu kompromi antara teori sekuler dan Kristen tentang pemisahan gereja dengan negara, dan teori muslim tentang penyatuan antara keduanya. Jadi Kementerian Agama itu timbul dari formula Indonesia asli yang mengandung kompromi antara dua konsep yang berhadapan muka: sistem Islami dan sistem sekuler.”

Pengumuman berdirinya Kementerian Agama disiarkan oleh pemerintah melalui siaran Radio Republik Indonesia. Haji Mohammad Rasjidi diangkat oleh Presiden Soekarno sebagai Menteri Agama RI Pertama. H.M. Rasjidi adalah seorang ulama berlatar belakang pendidikan Islam modern dan di kemudian hari dikenal sebagai pemimpin Islam terkemuka dan tokoh Muhammadiyah.

Rasjidi saat itu adalah menteri tanpa portfolio dalam Kabinet Sjahrir. Dalam jabatan selaku menteri negara (menggantikan K.H. A. Wahid Hasjim), Rasjidi sudah bertugas mengurus permasalahan yang berkaitan dengan kepentingan umat Islam.

Kementerian Agama mengambil alih tugas-tugas keagamaan yang semula berada pada beberapa kementerian, yaitu Kementerian Dalam Negeri yang berkenaan dengan masalah perkawinan, peradilan agama, kemasjidan dan urusan haji; Kementerian Kehakiman yang berkenaan dengan tugas dan wewenang Mahkamah Islam Tinggi; dan Kementerian Pengajaran, Pendidikan dan Kebudayaan yang berkenaan dengan masalah pengajaran agama di sekolah-sekolah.

Sehari setelah pembentukan Kementerian Agama, Menteri Agama H.M. Rasjidi dalam pidato yang disiarkan oleh RRI Yogyakarta menegaskan bahwa berdirinya Kementerian Agama adalah untuk memelihara dan menjamin kepentingan agama serta pemeluk-pemeluknya.

Kutipan transkripsi pidato Menteri Agama H.M. Rasjidi yang mempunyai nilai sejarah, tersebut diucapkan pada Jumat malam, 4 Januari 1946. Pidato pertama Menteri Agama tersebut dimuat oleh Harian Kedaulatan Rakyat di Yogyakarta tanggal 5 Januari 1946.

Dalam Konferensi Jawatan Agama seluruh Jawa dan Madura di Surakarta tanggal 17-18 Maret 1946, H.M. Rasjidi menguraikan kembali sebab-sebab dan kepentingan Pemerintah Republik Indonesia mendirikan Kementerian Agama yakni untuk memenuhi kewajiban Pemerintah terhadap Undang-undang Dasar 1945 Bab XI pasal 29, yang menerangkan bahwa “Negara berdasar atas Ketuhanan Yang Maha Esa” dan “Negara menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu” (ayat 1 dan 2). Jadi, lapangan pekerjaan Kementerian Agama ialah mengurus segala hal yang bersangkutan paut dengan agama dalam arti seluas-luasnya.

## **F. Perkembangan berikutnya**

Tahun-tahun berikutnya merupakan masa konsolidasi dan pengembangan kementerian. Peralihan kekuasaan kepada Pemerintah RI menjadi momentum penting untuk memperkuat posisi kementerian. Pada tanggal 23 April 1946, Menteri Agama mengeluarkan Maklumat yang isinya:

- 1) Shumuka yang dalam zaman Jepang termasuk dalam kekuasaan Residen menjadi Jawatan Agama Daerah, yang selanjutnya ditempatkan di bawah Kementerian Agama.
- 2) hak untuk mengangkat penghulu Landraad (sekarang bernama Pengadilan Negeri), ketua dan anggota Raad Agama yang dahulu ada di tangan pemerintah kolonial Hindia Belanda, selanjutnya diserahkan kepada Kementerian Agama.
- 3) hak untuk mengangkat penghulu masjid, yang dahulu ada tangan Bupati, selanjutnya diserahkan kepada Kementerian Agama.

Melalui perjuangan yang gigih dan tanpa pamrih para pendahulu kita, sejarah Kementerian Agama menyatu dengan sejarah NKRI. Bahkan dalam masa revolusi fisik dan diplomasi mempertahankan kemerdekaan, Kantor Pusat Kementerian Agama turut hijrah ke Daerah Istimewa Yogyakarta. Kementerian Agama di masa H.M. Rasjidi dapat disebut “kementerian revolusi”, karena ketika awal dibentuk, Kementerian Agama sejak 12 Maret 1946 berkantor di ibukota revolusi, Yogyakarta.

Dalam Maklumat Kementerian Agama No 1 tanggal 14 Maret 1946 diumumkan alamat sementara kantor pusat Kementerian Agama adalah di Jalan Bintaran No 9 Yogyakarta. Kemudian bulan Mei 1946 alamat Kementerian Agama pindah ke Jalan Malioboro No 10 Yogyakarta. Kantor ini tersedia berkat jasa baik tokoh Muhammadiyah K.H. Abu Dardiri dan K.H. Muchtar. Dalam waktu tersebut tugas-tugas Menteri Agama secara fakultatif tetap memiliki akses dengan Jakarta.

Setelah berdirinya Kementerian Agama, urusan keagamaan dan peradilan agama bagi umat Islam yang telah berjalan sejak prakemerdekaan menjadi tanggung jawab Kementerian Agama.

Saat ini, dalam rangka meningkatkan pelayanan publik, Kementerian Agama menyelenggarakan fungsi antara lain:

- a. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha, dan Khonghucu, penyelenggaraan haji dan umrah, dan pendidikan agama dan keagamaan.
- b. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama.
- c. Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama.
- d. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama.
- e. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Agama di daerah.
- f. Pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah.
- g. Pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan di bidang agama dan keagamaan.
- h. Pelaksanaan penyelenggaraan jaminan produk halal.
- i. Pelaksanaan dukungan substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> <https://kemenag.go.id/home/artikel/42956/sejarah>

### G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi dan acuan untuk Menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	HASIL
1.	Risna Ristiana tahun 2019	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan	Metode penelitian kuantitatif	Risna Ristiana menggunakan teori dari Manajemen Sumber Daya Manusia, perilaku organisasi, budaya kerja, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan. Sedangkan peneliti menggunakan teori budaya kerja.
2.	Luwes Anaticia tahun 2018	Pengaruh Budaya Kerja ( <i>Corporate Culture</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian kuantitatif	Luwes Anaticia menggunakan teori dari Budaya Kerja dari Robbins dan Kinerja Pegawai, Sedangkan peneliti menggunakan teori budaya kerja dari Triguno.

3.	Hendra Pauzi tahun 2019	Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Karyawan	Metode penelitian kuantitatif	Hendra Pauzi menggunakan teori dari produktivitas kerja dan budaya kerja dari Gering. Sedangkan peneliti menggunakan teori budaya kerja dari Triguno. <sup>50</sup>
----	-------------------------	---	-------------------------------	---

---

<sup>50</sup> Hubungan budaya dengan produktivitas karyawan PT Auto Cabang Way Halim Bandar Lampung” (Skripsi Universitas Raden Intan Lampung, 2019)

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yakni teknik-teknik spesifik yang terdapat dalam penelitian. Metode Penelitian yakni cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dari lapangan terkait masalah yang diteliti, tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>51</sup> Penelitian ini menggunakan:

Adapun pendekatan yang peneliti gunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan analisis yang tidak menggunakan analisis *statistic* atau cara kuantifikasi. Penelitian kualitatif didasari pada upaya pandangan yang diteliti,<sup>52</sup>

Jenis penelitian Proposal Skripsi ini adalah penelitian lapangan dengan metode kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) mengenai suatu masalah.<sup>53</sup> Dengan demikian maka jenis penelitian ini bermaksud untuk melakukan pengamatan yang berkaitan dengan Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Kantor layanan masyarakat. Jl. Trans Sulawesi Lingkar Selatan, jalur 2 Tutuyan, Kec Tutuyan. Waktu peneltan sesuai drencanakan oleh peneulis untuk menjadi taget penulis, waktu yang di gunakan oleh penulis untuk melakukan observasi

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm 3.

<sup>52</sup> Lexy j. Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2016) cet 35, hlm 6

<sup>53</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta; Raja Grafindo Press, 1955),

dan mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan observasi tempat penelitian yang di jadikan target dalaam penulisan skripsi ini jangka dalam 2 bulan yaitu September samapai oktober 2022.

### **C. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri merupakan alat pengumpul data utama. Hal ini di lakukan karena, jika memanfaatkan alat yang bukan manusia dan mempersiapkannya terlebih dahulu sebagai yang lazim di gunakan dalam penelitian klasik. Disamping itu melalui metode observasi maka instrumen yang digunakan adalah melakukan dokumentasi serta wawancara dari sejumlah pertanyaan mengenai suatu hal yang diteliti yaitu tentang Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Selain itu hanya manusia yang dapat berhubungan respoden atau objek lainnya.

### **D. Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.<sup>54</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.<sup>55</sup> Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah catatan lapangan hasil observasi, wawancara, dokumentasi terkait dengan yang ingin diteliti seperti, dokumentasi tentang kondisi Kemenag, Profil Kemenag, serta dokumentasi yang terkait dengan Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, serta mewawancarai

---

<sup>54</sup> Surhasimi Arikunto, *Preosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*,

<sup>55</sup> Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987),

Kepala Seksi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Staf dan ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.<sup>56</sup> Yang dimaksud dengan data sekunder dalam peneliti ini berupa buku-buku serta jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

Surhasimi Arikunto mengungkapkan bahwa yang dimaksud data dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data yang diperoleh, apabila peneliti menggunakan questioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data di sebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik tertulis mau pun lisa.<sup>57</sup>

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

observasi adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.<sup>58</sup> Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data melalui observasi atau pengamatan ke lokasi penelitian yaitu di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

### 2. Wawancara

---

<sup>56</sup> Sumadi Suryabrata, *“Metode Penelitian”* (Jakarta: Rajawali, 1987),

<sup>57</sup> Suharsimi Arikunto, *“Metodologi Peneltian Sosia”*l, (Jakarta Rodakarya, 2005)

<sup>58</sup> Abdurrahman Fatoni, *“Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi”*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2011).

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.<sup>59</sup>

Adapun Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam( interview) dalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang di wawancarai, dengan menggunakan pedoman( guide) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan social yang relative dalam hal ini yang di maksud wawancarai yaitu kepala kementerian agama serta pegawai kementerian agama kabupaten Bolaang Mongondow Timur yang mengenai Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor kemeterian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.<sup>60</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.<sup>61</sup>

Ada juga Teknik ini merupakan suatu Teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen yang dihimpun sesuai dengan focus masalah, dalam kaitan nya dengan penelitian ini.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> Abdurrahman Fatoni, “*Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*”,(Jakarta: Rineka Cipta, 2011).

<sup>60</sup> H B. Sutopo, “*Metode Peneltian Kualitatif*”, (Surakarta: UNS Pres, 2006)

<sup>61</sup> Abdurrahman Fatoni, “*Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*”,(Jakarta: Rineka Cipta, 2011),

<sup>62</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2008)

## F. Teknik pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, dan memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>63</sup>

Proses Analisa data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang diceritakan orang lain.<sup>64</sup>

Teknik Analisis data yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah secara induktif, analisis ini digunakan karena beberapa alasan:

- 1) proses induktif lebih dapat menemukan kenyataan-kenyataan yang sebagaimana terdapat dalam kata.
- 2) analisis induktif lebih dapat membuat hubungan peneliti dengan responden menjadi eksplisit, dapat dikenal dan akuntabel.
- 3) analisis ini dapat menguraikan latar secara penuh dan dapat membuat keputusan tentang dapat tidaknya pengalihan suatu latar lainnya.
- 4) analisis induktif lebih dapat menemukan pengaruh bersama yang mempertajam hubungan-hubungan.
- 5) analisis demikian dapat memperhitungkan nilai-nilai secara eksplisit sebagai bagian dari struktur analitik.<sup>65</sup> Penelitian dengan pendekatan

---

<sup>63</sup> Lexy J, Moloeng. *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*.

<sup>64</sup> H. B. Sutopo, *“Metode Penelitian Kualitatif”*.

<sup>65</sup> Lexy Maleong, *“Metode Penelitian Kualitatif”*.

kualitatif, Teknik Analisa data dilakukan secara bersamaan dengan pengumpulan data. Sedikitnya ada tiga prosedur Analisa data yang dikemukakan oleh Miles dan Humberman yang dilakukan secara interaktif, yaitu:

- a. Reduksi data (data yang *reduction*) yaitu upaya peneliti mereduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, mmfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data telah direduksi akan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya.
- b. penyajian data (data *Diplay*) yaitu langkah ini peneliti menyajikan data yang telah diredukdi ke dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
- c. *Conclusion Drawing Vervication* adalah penarikan kesimpulan, kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti baru yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi bila ternyata kesimpulan pada awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat valid dan konsisten pada saat peneliti melakukan tahap pengumpulan data selanjutnya, maka kesimpulan ini merupakan yang kredibel.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, R&D.

## **BAB IV**

### **TEMUAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Kementerian Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur**

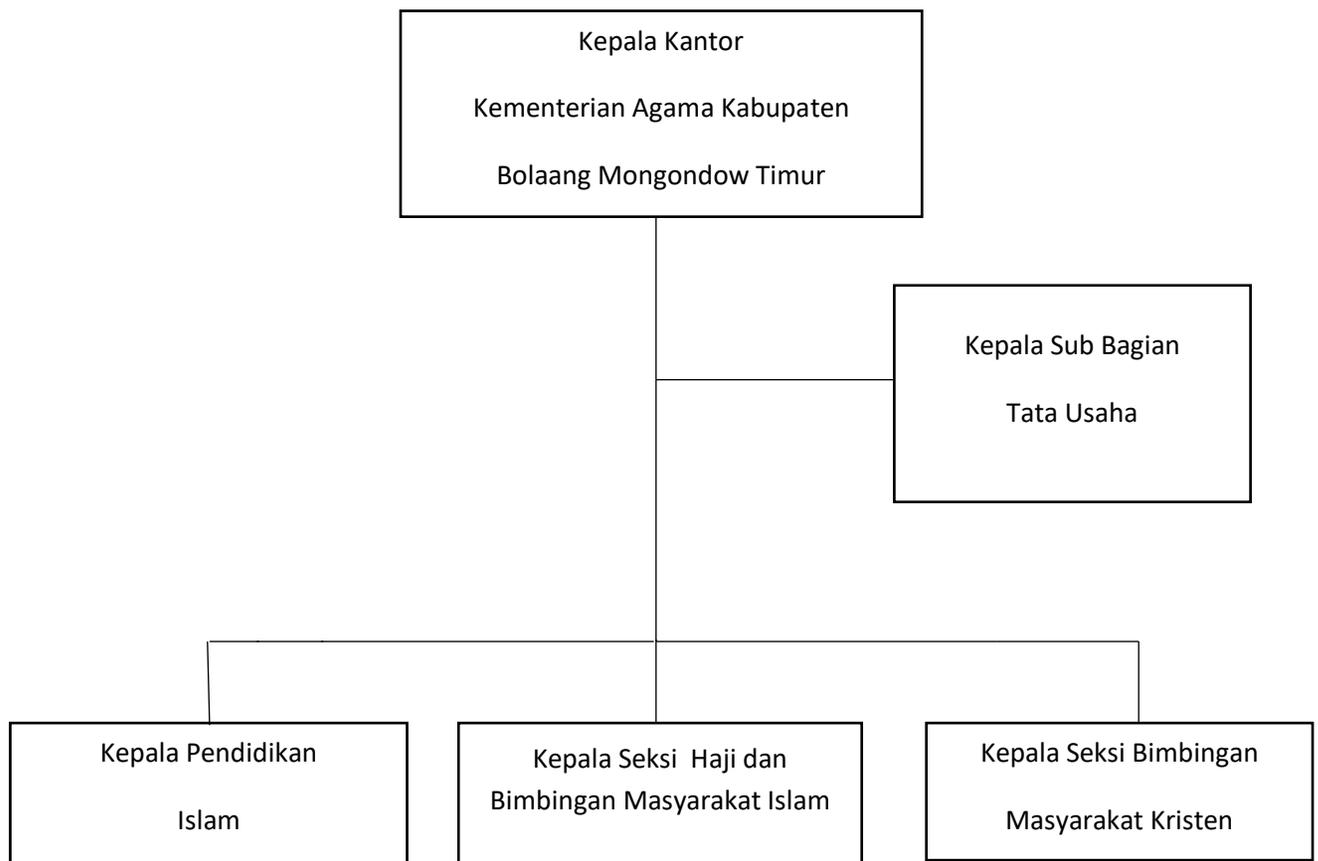
Kabupaten Bolaang Mongondow Timur adalah sebuah Kabupaten di provinsi Sulawesi utara dengan luas wilayah 910,18 km<sup>2</sup>, dengan pusat pemerintahan berlokasi Tutuyan. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Touluaan Tombatu, Kecamatan Ratatoto Kabupaten Minahasa Tenggara, sebelah timur berbatasan dengan Laut Maluku, sebelah selatan berbatasan dengan Laut Maluku dan Kecamatan Pinolosian Timur Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dan sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Laloyan, Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow, Kecamatan Kotamobagu Timur Kotamobagu, dan Kecamatan Modoinding, Kecamatan Tobasu Baru, Kecamatan Ranoyapo Kabupaten Minahasa Selatan.

Kabupaten ini dibentuk berdasarkan undang-undang tahun nomor 29 tahun 2008 yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Bolaang Mongondow. Peresmian dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri, Mardianto di Manado pada hari Selasa 30 September 2008.

Menindaklanjuti undang-undang tersebut, maka Menteri Agama Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 27 tahun 2012 tentang pembentukan kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur Provinsi Sulawesi Utara, sebagai bentuk perhatian pemerintah pusat dalam urusan agama di Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

Di dalam PMA tersebut struktur organisasi dan dijelaskan tugas pokok dan fungsi dari Kemenag.

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW  
TIMUR (PMA NOMOR 19 TAHUN 2019)



1. Kepala kemenag

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat.
- b. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umrah.
- c. Pelayanan bimbingan, dan pembinaan di bidang Pendidikan madrasah, Pendidikan agama dan keagamaan.

- d. Pembinaan kerukunan dan umat beragama.
- e. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- f. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program.
- g. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi, terkait, dan Lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kantor kementerian agama kabupaten., (peraturan Menteri agama RI Nomor 21 Tahun 2012 Bab I pembentukan dan kedudukan, tugas dan fungsi pasal 3).

## 2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan sdab pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara lingkungan kantor kementerian agama kabupaten (PMA RI Nomor 21 Tahun 2012 Bab I Pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsi pasal 5 ayat 1).

## 3. Kepala seksi Pendidikan islam

Seksi Pendidikan islam sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf b mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang Pendidikan madrasah, Pendidikan islamn dsn Pendidikan keagamaan islam. (PMA RI Nomor 27 Tahun 2012 Bab I pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsi pasal 5 ayat 2).

## 4. Kepala seksi Haji dan Bimas Islam.

Seksi Haji dan Bimbingan Msayrakat Islam sebagaimana di maksud dalam pasal 4 huruf c mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggaraan haji, dan bimbingan masyarakat islam (PMA RI Nomor 27 Tahun 2012 Bab I pembentukan, Kedudukan, Tugas dan fungsi pasal 3 ayat 3).

## 5. Kepala seksi Bimas Kristen.

Seksi Bimbingan masyarakat Kristen sebagaimana dimaksud dalam pasala 4 huruf d mempunyai tugas dan melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan,

serta pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen (PMA RI 27 Tahun 2012 Bab I pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsi pasal 5 ayat 4).

Tiga bulan kemudian, kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi Sulawesi utara mengeluarkan surat keputusan Nomor: Kw.23.1/2/KP.07.6/5503/2013 tanggal 11 juni 2013 tentang pengangkatan penjabat eselon IV/a di lingkungan kan kemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur, berdasarkan surat usulan dari kepala kantor kementerian agama Kab. Bolaang Mongondow Timur Nomor Kd.23.15/1/KP.07.5/1/2013 tagal 22 april 2014 tentang usula promosi penjabat elson IV/a Kementerian agama Kab, Bolaang Mongondow Timur.

Didalam SK Kanwil tersebut struktur organisasi kankemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur terdiri dari, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Di jabat oleh Ahmad Sholeh S.Pd yang sebelumnya sebagai Kepala seksi Pendidikan madrasah kankemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur, Kepala seksi Pendidikan islam dijabat oleh Abdul Syukur, S.P.d yang sebelumnya menjabat sebagai wakil kepala madrasah urusan kurikulum MAN Kotamobagu, kepala seksi Haji dan Bimas Islam dijabat oleh Haji Ma'mur, S.Ag yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala kantor urusan agama kecamatan tutuyan dan kepala seksi Bimas Kristen dijabat oleh Piet Justinus Thomas S.Th yang sebelumnya sebagai penyelenggaraan agama Kristen kankemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur.

Pada hari sabtu, 22 juni 2014 pukul 10:00 WITA, empat pejabat di atas resmi dilantik oleh kepala kankemenag Kab. Bolaang Mongodow Timur H. Muh, Subakti, S. Ag. A.Md. SE. MM, di madrasah Tsanawiyah Negeri Bungkudai. Pelantikan dihadiri oleh beberapa guru, pengawas, kepala-kepala Madrasah dan kepala-kepala KUA Se Bolaang Mongondow Timur.

Karena pembentukan kantor di tenga tahun anggaran, maka praktis kankemenag Kab. Bolaag Mongondow Timur selama enam bulan tidak memiliki biaya operasional. Sehingga untuk menunjang dan melaksanakan program-program kegiatan kementerian agama RI di Kab. Bolaang Mongondow Timur, untuk sementara, meja,

kursi, dan ATK Masih meminjam ke Madrasah-madrasah Negeri dan beberapa KUA terdekat. Biaya perjalanan dinas pun di ambil dari kantong masing-masing.

Semuanya serba terbatas, termasuk jumlah pegawainya yang saat itu hanya lima orang Kepala kantor, Kasubag TU, Kasi Pendis, Kasi Haji, dan Bimas Islam dan Kasi Bimas Kristen, sedangkan pegawai lainnya, misalnya guru, kepala madrasah, pengawas, pengadmisnistrasi, penyulu dan kepala KUA masih dimiliki oleh kankemenag Kab. Bolaang Mongondow ke Kankemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur.

Delapan bula kemudian tepatnya Selasa, 6 Mei 2014 di lakukan penyerahan aset barang yang dimiliki Negara (BMN) dari Kankemenag Kab. Bolaang Mongondow ke Kankemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur yang di tuangkan dalam berita acara Nomor Kd,231/1/KS.01.4/1094/2014.

Asset BMN yang di terima oleh Kankemenag Kab. Bolaang Mongondow Timur sebagai berikut:

1. Tanah.
2. Gedung.
3. Kendaraan roda 2.
4. Peralatan dan mesin.
5. Meubelair.
6. Laptop.

Tabel 4.1

Daftar Sejarah Kepala Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

NO	Nama Kepala Kemenag	Tahun Menjabat
1	Moh. Subakti S. Ag, A. Md	2013 s/d 2016

2	Ahmad Sholeh S.Pd	2017 s/d 2022
3	Aswin Kiay Demak S. Ag, M.Pd.I	2022 s/d Sekarang

Tabel 4.2  
Daftar Keagamaan dan Jumlah Rumah Ibadah

Masjid	Masjid	Masjid	Masjid	-	-	-	-	-	-
masjid raya	Masjd Agung	Masjid Besar	Masjd Jami	Mushalah	Gereja kristen	Gereja Katholik	Pura	Vihara	klenteng
-	-	-	64	13	89	5	-	-	-

Tabel 4.3  
Daftar Jumlah pemeluk agama

Islam	Kristen	Katholik	Buddha	Hindu	Kong hucu	Jumlah Total
46,340	14.555	1.347	6	14	-	62.2.262

Tabel. 4.4  
Dafrat Penyuluh Agama PNS

Islam	Kristen	Katholik	Hindu	Buddha	Kong hucu	Jumlah Total
-	-	-	-	-	-	-

Table 4.5  
Data penyuluh agama Non PNS

Islam	Kristen	Katholik	Hindu	buddha	Konghucu	Jumlah total
40	20	-	-	-	-	60

Tabel 4.6  
Daftar Rohaniawan Berdasarkan Agama

Islam	Kristen	Katholik	Hindu	Buddha	Kong hucu	Jumlah total
6	69	7	-	1	-	81

Tabel 4.7  
Daftar Pembangunan Jumlah KUA dan Balai Nikah

2015		2016
KUA	BN	KUA : BN
5	5	5 : 5

Tabel 4.8  
Daftar Jumlah Jamaah Haji

2014	2015	2016	Keterangan
195	237	294	Daftar tunggu
27	16	9	Berangkat

## 2. Profil Kementerian Agama Bolaang Mongondow Timur

Nama Kantor	: Kementerian Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur
Tahun berdiri	: Tahun 2012
SK pendirian	: Peraturan Menteri Agama Nomor 27 Tahun 2012
Alamat	Jln Trans Sulawesi Lingkar Selatan, Jalur Dua
Desa	: Tutuyan
Kecamatan	: Tutuyan
Kabupaten	: Bolaang Mongondow Timur
Website	: <a href="http://www.boltim.kemenag.go.id">www.boltim.kemenag.go.id</a>
Luas Tanah	: 500 M
Bangunan	: Permanen
NPWP	: 1.00.955.917.0824.000 (Sekjen) 2.74.178.126.4.824.000(Bimas Islam) 4.74.178.054.824.000(Pendis) 5.7417858.9824.000(Bimas Kristen) 6.74.178.093.6.82.5000 (Haji dan Umroh)

## 3. Visi dan Misi Kementerian Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur (Boltim)

a. Visi :

Terwujudnya masyarakat Bolaang Mongondow Timur taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir dan batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

b. Misi :

1. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama dibolaang mongondow timur
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama dibolaang mongondow timur.
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas bolaang mongondow timur
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengolan potensi ekonomi keagamaan di bolaang mongondow timur
5. Mewujudkan penyelenggaraan bah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel dibolaang mongondow timur
6. Meningkatkan akses dan kualitas Pendidikan umum berciri agama Pendidikan agama pada satuan penddikan umum dan Pendidikan keagamaan dibolaang mongondow timur
7. Mewujudkan tatakelola pemernta yang bersih, akuntabel, terpercaya di kantor Kementerian Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur

#### **4.Kelembagaan**

a. Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan tugas dan fungsi, aparat sipil negara (ASN) di lingkungan kantor kementerian agama kabupaten bolaang mongondow timur sampai dengan tahun 2021 didukung 64 ASN yang memiliki berbagai kompentensi sesuai dengan bidang yang di butuhkan sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Daftar ASN dilingkungan Kantor kemeterian  
Agama Kab. Bolaang Mongondow Timur

NO	Jabatan	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
-	-	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Struktur	12	7	8	8	8	7
2	Fungsional Umum	12	10	10	9	8	10
3	Guru	40	40	38	44	40	38
4	Pengawas	1	1	1	-	4	4
5	Penghulu	1	6	6	5	4	5
6	Jumlah	67	67	64	63	66	64

Selanjutnya data PNS dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNP) pada tahun 2021 di kantor kementerian agama bolaang mongondow pada masing-masing unit kerja adalah:

Tabel 4.10  
Daftar PNS dan pegawai pemerintah  
non pegawai negeri (PPNPN)

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PEGAWAI		JUMLAH
		<u>PNS</u>	<u>PPNPN</u>	
1.	Sub Bagian tata usaha	5	7	12
2.	Seksi Pendidikan Islam	1	3	4
3.	Seksi Haji dan Bimas Islam	1	2	3
4.	Seksi Bimas Kristen	1	1	2
	JUMLAH	8	13	21

Pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia (SDM) Kementerian Agama diarahkan pada pembinaan aparatur yang profesionalitas, netral, sejahterah dan kredibel. Untuk itu kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur telah melaksanakan reformasi birokrasi bidang kepegawaian melalui peningkatan mutu sumber daya manusia yang memenuhi tuntutan melalui pengembangan system informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) Sebagai sarana pengolah data dan informasi kepegawaian di lingkungan Kementerian Agama. Simpeg Menyajikan system pengelolaan data yang professional, dengan menyediakan informasi data yang reliable, pengolahan data yang cepat, tepat dan akurat.

## **5. Sarana dan prasarana**

Pengelolaan sumber daya dalam mendukung Sebagian fungsi kementerian agama, sejak tahun 2014 kantor kementerian agama kabupaten bolaang mongondow timur melalui bantuan pemerintah daerah kabupaten bolaang mongondow timur, telah di hibahkan sebidang tanah untuk pembangunan Gedung, anggaran dukumen haji regular, serta administrasi keuangan haji, urusan agama islam dan bina syariah, bina kantor urusan agama dan keluarga Sakinah penerangan agama islam, dan pemberdayaan zakat dan wakaf.

Seksi bimbingan masyarakat Kristen, melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang kelembagaan, penyuluhan, budaya keagamaan, Pendidikan agama, dan Pendidikan keagamaan Kristen.

Kelompok jabatan fungsional, mempunyai tugas dalam jabatan fungsional sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Implementasi Profesionalitas Pegawai**

Berdasarkan Hasil penelitian, dan didasarkan 2 permasalahan pokok yang diangkat pada penyusunan skripsi ini yaitu:

Bagaimana Implementasi Profesionalitas Nilai Budaya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur...?

Bagaimana Implementasi Kedisiplinan Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur..?

Upaya mencapai tujuan dalam profesionalitas berdampak kepada kantor kementerian agama dan peningkatan kualitas seluruh komponen-komponen pegawai yang terlibat dalam profesionalitas kinerja yang ada di kantor kementerian agama, Kemampuan seorang pegawai merupakan salah satu tolak ukur dalam mengukur kinerja seorang pegawai.

Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala kantor kementerian agama Kabupaten Mongondow Timur menyatakan bahwa:

Perilaku seorang pegawai kinerja itu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tangung Jawab serta Kedisiplinan<sup>67</sup>

Penjelasan di atas bahwasanya pegawai kinerja harus memiliki integritas, profesionalitas, tanggung jawab serta kedisiplinan merupakan keberhasilan dalam pencapaian kinerja

---

<sup>67</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala Kementerian Agama, Tanggal 27 Agustus 2022 Pukul 10:30 WITA

Hasil Wawancara dengan kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur bapak Aswin Kiay Demak

Menyatakan Bahwasanya prestasi pegawai kinerja kementerian agama dilihat dari dua a, SKP (**Sasaran Kerja Pegawai**), yaitu: rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS b, **Perilaku kinerja**, yaitu: setiap tingkah laku, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Adapun penilaian perilaku kinerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan structural<sup>68</sup>

Dari hasil penjelsan di atas pegawai kinerja kementerian agama dilihat dari dua a, SKP (Sasaran Kerja Pegawai) b, Berperilaku kinerja agar setiap tangka laku yang dlakukan oleh PNS atau tidak Melakukan yang seharusnya dilakukan sesusai ketentuan peraturan.

Adapun hasil Wawancara dengan kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur bapak Aswin Kiay Demak menyatakan Bahwasanya perilaku seorang pegawai kinerja 8 kriteria

a, menguasai pekerjaan, b, mempunyai loyalitas c, mempunyai intergritas, d, mampu berkerja keras, e, mempuyai visi f, kebanggaan, g, mempunyai komitmen h, mempunyai motivasi.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala Kementerian Agama, Tanggal 27 Agustus 2022 Pukul 10:39 WITA

<sup>69</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala Kementerian Agama, Tanggal 27 Agustus 2022 Pukul 11:20 WITA

Penjelasan di atas tentang perilaku seorang pegawai kinerja harus memenuhi delapan kriteria a. menguasai pekerjaan, b. mempunyai loyalitas, c. mempunyai integritas, d. mampu berkerja keras, e. mempunyai visi, f. mempunyai kebanggaan, g. mempunyai komitmen, h. mempunyai motivasi, agar pegawai kinerja bisa mentaati peraturan yang ada di kementerian agama

Dalam Profesionalitas Pegawai tentunya saya selaku kepala kementerian agama selalu menggunakan aturan yang di keluarkan oleh pemerintah dalam ini kementerian agam sebagai acuan dasar dalam mengukur kinerja dari pegawai kinerja yang berada diKementerian Agama ini.

Acuan yang digunakan adalah peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2022 yaitu:

bahwa untuk mewujudkan organisasi yang lebih profesionalitas, efektif, dan efisien guna meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas Kementerian Agama, perlu dilakukan penyederhanaan struktur organisasi dan tata kerja Kementerian Agama, bahwa penyederhanaan struktur organisasi Kementerian Agama sebagaimana dimaksud dalam huruf a, telah mendapat persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sesuai dengan surat Nomor B/780/M.KT.01/2021 mengenai Penyederhanaan Birokrasi di Lingkungan Kementerian Agama, Bahwa Peraturan Menteri Agama Nomor 42 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kinerja Kementerian Agama sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum dan kebutuhan organisasi sehingga perlu diganti, Dalam Implementasi Profesionalitas Pegawai Kinerja di Kantor Kementerian Agama selalu mengacu pada Implementasi Profesionalitas

Pegawai yang dikeluarkan didalam undang-undang nomor 72 tahun 2022 tentang tunjangan jabatan kinerja.<sup>70</sup>

Hasil wawancara dengan Aswin Kiay Demak, selaku kepala kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow menyatakan bahwa:

Dalam implementasi profesionalitas pegawai sesuai dengan kompetensi atau jabatannya, seperti kepala seksi bagian haji dan bimbingan masyarakat Islam berkerja sesuai dengan jabatannya untuk mencapai tujuan profesionalitas kerja.

Dalam Implementasi Professionalitas Pegawai memang bukan hal yang mudah melainkan harus mengumpulkan informasi yang dari berbagai pihak diantaranya dari teman sederajat sehingga bisa dijadikan rujukan dalam implementasi profesionalitas pegawai kinerja.<sup>71</sup>

Dala pelaksanaan implementasi profesionalitas pegawai kinerja merupakan Langkah awal dalam pelaksanaan implementasi di kementerian agama dimana dalam pelaksanaan tersebut dibahas tentang mekanisme pelaksanaan implementasi profesionalitas yang akan di capai dari pelaksanaan implementasi profesionalitas dengan adanya tim dalam implementasi profesionalitas tentunya lebih memudahkan kepala kementerian agama dalam penerapan serta akan mendapatkan hasil yang optimal terhadap implementasi profesionalitas.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Abdul Rahman Husain selaku kepala seksi Haji dan bimbingan masyarakat Islam menyatakan bahwa:

---

<sup>70</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di ruangan Kepala Kementerian Agama, Tanggal 24 Agustus 2022 pukul 09:00 WITA.

<sup>71</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruangan Kepala Kementerian Agama, Tanggal 24 Agustus 2022 Pukul 09:00 WITA.

Dalam profesionalitas pegawai kinerja harus beradaptasi untuk saling mempertahankan profesionalitasnya dalam berbagai kondisi dan pegawai juga saling memahami hubungan relasi, memahami tugas dan tanggung jawab pegawai serta *fokus* dan konsisten dalam menjalankan tugas kinerja sebagai pegawai kinerja Adapun indikatornya yaitu. kemampuan pegawai, kualitas pegawai, sarana dan prasarana yang ada serta jumlah SDM yang telah ada.<sup>72</sup>

Dalam melakukan profesionalitas pegawai kinerja sangat penting untuk menentukan sasaran yang akan dilaksanakan profesionalitas serta fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas yang berpengaruh terhadap pegawai kinerja kementerian agama

## **2. Implementasi Kedisiplinan Pegawai Kinerja**

Dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur tidak terlepas dari pelaksanaan kedisiplinan kepala kementerian agama dijalankan oleh orang yang memiliki pengetahuan yang lebih tinggi dan lebih dalam dengan tingkat kepekaan yang tajam dalam memahami objek pekerjaan dengan hati yang jernih dan memiliki sifat kedisiplinan dalam diri seorang kepala kementerian agama. kegiatan implementasi kedisiplinan kinerja Pegawai sudah berjalan cukup efektif dikarenakan sikap kedisiplinan kepala kementerian agama terhadap pegawai berpengaruh terhadap pegawai kinerja yang mengalami peningkatan dalam setiap tahun.

Dalam implementasi kedisiplinan pegawai kinerja di perlukan perencanaan yang efektif dimana perencanaan yang efektif akan sangat menentukan hasil yang dicapai pada pelaksanaan Implementasi Kedisiplinan Pegawai Kinerja.

Seperti yang dikatakan oleh bapak Aswin Kiay Demak selaku kepala Kementerian Agama menyatakan bahwa:

---

<sup>72</sup> Abdul Rahman Husain, Kepala seksi Haji dan Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala seksi haji dan bimbingan Masyarakat islam Tanggal 24 Agustus 2022 Pukul 10:00 WITA.

Dalam Implementasi Kedisiplinan Pegawai Kinerja dilihat dari absensi pegawai dalam masuk kerja serta memasukan hasil kinerja dengan tepat waktu dan mentaati aturan pegawai sesuai PP 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS serta menghindarkan diri dari pelanggaran hukum supaya bisa meningkatkan kinerja dan membawa nama baik Institusi menuju pelayanan publik.<sup>73</sup>

Penjelsana di atas dalam penerapan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja kepala kemenag dilihat dari absensi pegawai dalam masuk jam kerja serta memsukan tugas yang telah di berikan agar mentaati atau sesuai dengan aturan yang telah di berikan.

Hal ini senada dengan hasil wawancara bapak Muh. Ma'mur selaku kepala sub bagian tata usaha menyatakan bahwa:

Kedisiplinan pegawai kinerja dilihat dari membentuk jaringan kinerja samanya didalam kantor kreatif dan inovatif, Selalu mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja di dalam kantor, Amanah dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya sebagai pegawai kinerja.<sup>74</sup>

Hasil dari kedisiplinan pegawai kinerja yang dilakukan kepala KSUBAG Mau pun tim dalam kantor, kreatif dan inovasi untuk memberikan cara-cara untuk meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama.

Sama halnya dengan dikatakan oleh ibu Nurtitin Miolo S. El, M. Ap selaku kepala seksi Pendidikan Islam yang menyatakan bahwa:

---

<sup>73</sup>Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala Kementerian Agama, Tanggal 24 agustus 2022 pukul 09:00 WITA

<sup>74</sup>Muh. Ma'mur, Kepala Sub, Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Wawancara di Ruang Kepala Sub, Bagian Tata Usaha puku 10: 00 WITA

Kedisiplinan seorang pegawai kinerja dilihat dari menghargai, menghormati sesama pegawai kinerja kantor, bertanggung jawab disetiap tugas masing-masing serta sesuai dengan perilaku perbuatan sesuai dengan organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis agar bisa mencapai tujuan untuk meningkat kantor, organisasi/perusahaan dan nama institusi.<sup>75</sup> Dalam pelaksanaan Implementasi kedisiplinan pegawai kinerja perencanaan merupakan langkah awal dalam pelaksanaan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja dimana dalam perencanaan tersebut akan dibahas tentang mekanisme dalam pelaksanaan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja serta sasaran akan dicapai dari pelaksanaan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja. Dengan adanya tim dalam melakukan implementasi kedisiplinan Pegawai kinerja lebih mempermudah kepala kementerian agama dalam menerapkan serta akan mendapatkan hasil yang optimal terhadap Implementasi pegawai kinerja yang ada dikantor.

Penjelasan di atas bahwasanya kedisiplinan seorang pegawai kinerja dilihat dari menghargai, menghormati sesama pegawai kinerja kantor, bertanggung jawab disetiap tugas masing-masing serta sesuai dengan perilaku perbuatan sesuai dengan organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, dimana dalam perencanaan tersebut akan dibahas tentang mekanisme dalam pelaksanaan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja serta sasaran akan dicapai di kantor kementerian agama

Hasil wawancara Kepala Kemeterian Agama yang menyatakan bahwa:

Sasaran dalam melakukan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja saya melakukannya ada macam-macam, sasaran implementasi kedisiplinan pegawai kinerja kita gunakan untuk meningkatkan kualitas pegawai kerja

---

<sup>75</sup> Nurtitin Miolo, S. El, M. Ap Kepala Seksi Pendidikan Islam Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Seksi Pendidikan Islam pada Tanggal 24 Agustus 2022 Pukul 11:00 WITA

kedepannya melalui sumber daya manusia (SDM), motivasi, disiplin lingkungan kerja dan komitmen.<sup>76</sup>

Dalam Pejelasan di atas dalam melakukan kedisiplinan pegawai kenerja melakukan macam-macam sasaran penerapan kedisiplinan pegawai kinerja di gunakan untuk menngkatkan kualitas.

Halnya senada yang dikatakan oleh Bapak Muh. Ma'mur Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang menyatakan:

Pada penetapan sasaran implementasi kedisiplina pegawai kinerja biasanya kepala kementerian berdiskusi dengan timnya saat rapat, pada hal-hal apa pegawai kinerja yang masih rendah nanti akan menentukan sasarnya, dan setiap kali melaksanakan Implementasi Pegawai Kerja sasaran selalu berubah-ubah, misalnya cara pegawai kinerja yang tidak efektif dalam menjalankan kerja.<sup>77</sup>

Dalam penetapan sasaran imlementasi kedisiplnan pegawai kinerja biasanya kepala kementerian berdiskusi dengan timnya saat rapat.

Hal ini yang sama dikatakan ibu yeti Adeleida Sulelino yang menyatakan bahwa:

Kalau untuk pegawai kinerja yang disiplin pegawai kinerja biasanya, kedisiplinan yakni pagi-pagi kepala kementerian agama sudah berdiri dikantor kementerian agama agar melihat siapa-siapa saja pegawai pagi-pagi yang disiplin bisa datang tepat waktu, Dalam melakukan implementasi kedisiplinan kegawai kinerja, sangat penting untuk menentukan implementasi kedisiplinan

---

<sup>76</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala Kementerian Agama,

<sup>77</sup> Muh. Ma'mur, Kepala Seksi Sub Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kementeria Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Pada Tanggal 25 Agustus 2022 Pukul 09:40 WITA

pegawai kinerja untuk melakukan kedisiplinan pegawai kinerja dikantor kementerian agama.<sup>78</sup>

Penjelasan di atas dalam pegawai kinerja yang disiplin pegawai kinerja biasanya, kedisiplinan yakni pagi-pagi kepala kementerian agama sudah berdiri dikantor kementerian agama agar melihat siapa-siapa saja pegawai pagi-pagi yang disiplin bisa datang tepat waktu, untuk menentukan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja untuk melakukan kedisiplinan pegawai kinerja dikantor kementerian agama.

Hasil wawancara dengan kepala kementerian agama yang menyatakan bahwa:

Dalam melakukan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja disitu nanti seorang pegawai berkerja nanti dinilai berdasarkan apa yang telah di susun sesuai dengan aturan yang telah di terapkan.<sup>79</sup>

Penjelasan di atas merupaka seorang pegawai kinerja pegawai di nilai berdasarkan yang telah di susun merupakan aturan yang telah di terapkan.

Hal senada dikatakan seksi Kepala Sub, Bagian Tata Usaha yang menyatakan bahwa:

Kalau terkait dengan implementasi kedisiplinan pegawai kerja biasanya pada saat pegawai kerja sesuai atau belum, nanti juga diperhatikan lagi pegawai yang berkerja sudah paham atau belum, oleh karena itu Ketika melakukan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja, selain penilaiia maka harus diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan kinerja.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Yeti Adeleida Sulelino, Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruangan Kepala seksi Bimbingan mayarakat Kristen, Tanggal 25 Agustus 2022 Pukul 10:30 WITA

<sup>79</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruangan Kelapa Kementerian Agama Tanggal 26 Agustus 2022 Pukul 09:00 WITA

<sup>80</sup> Muh. Ma'mur, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruangan Kepala Sub Bagian Tata Usah Tanggal 26 Agustus 2022 Pukul 10:00 WITA

Terkait juga dengan implementasi kedisiplinan pegawai kerja biasanya pada saat pegawai kerja sesuai atau belum, nanti juga diperhatikan lagi pegawai yang berkerja sudah paham atau belum, Ketika melakukan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja.

Wawancara dengan Kepala Kementerian Agama yang menyatakan bahwa:

Alat ukur biasanya bapak pakai instrument penilaian, dari sebelum pegawai kinerja yang berkerja kepala kementerian agama sudah instrumen untuk menilai pegawai kinerja saat melakukan pekerjaan, dalam instrument ada indikator yang harus di nilai misalnya seperti integritas, Profesionalitas, Tangung Jawab, Inovatif, Kedisiplinan.

Dengan adanya alat ukur ini untuk implementasi kedisiplinan pegawai kinerja, digunakan kepala kemenag mau pun tim implementasi kedisiplinan pegawai kinerja terhadap pegawai maka penilaian pegawai kerja lebih maksimal. Alat ukur juga dapat berfungsi sebagai standar acuan dalam melihat perkembangan pegawai kinerja.

Penjelasan di atas merupakan alat ukur untuk menilai, sebelum pegawai kinerja yang berkerja kepala kementerian agama sudah instrumen untuk menilai pegawai kinerja saat melakukan pekerjaan, instrument ada indikator yang harus di nilai misalnya seperti integritas, Profesionalitas, Tangung Jawab, Inovatif, Kedisiplinan, adanya alat ukur ini untuk implementasi kedisiplinan pegawai kinerja, digunakan kepala kemenag mau pun tim implementasi kedisiplinan pegawai kinerja terhadap pegawai maka penilaian pegawai kerja lebih maksimal, adanya alat ukur ini untuk implementasi kedisiplinan pegawai kinerja, digunakan kepala kemenag mau pun tim implementasi kedisiplinan pegawai kinerja terhadap pegawai maka penilaian pegawai kerja lebih maksimal dan efektif.

Hasil wawancara dengan kepala Kemeterian Agama menyatakan bahwa:

Indikator saat pelaksanaan, ada banyak indikator yang kita ukur, indikator tersebut telah kita susun dalam sebuah kertas penilaian dari saat pertama pegawai masuk kerja hingga pegawai keluar ruangan, seperti di antaranya kita periksa dulu perangkat pegawai kerja, seperti integritas, profesionalitas, tanggung jawab, inovatif dan kedisiplinan. Silabus yang digunakan, apakah semuanya sudah lengkap, apakah pegawai tersebut sudah benar cara kerjanya, selanjut kita lihat kalau ada pegawai tersebut ada salah kita panggil keruangan dan di beri arahan.<sup>81</sup>

Indikator-indikator yang digunakan terkait dengan implementasi kedisiplinan pegawai kerja merupakan ukuran keberhasilan dalam pencapaian pegawai kerja. Indikator-indikator inilah yang nantinya akan dilaksanakan oleh pegawai dalam pekerjaan, akan lebih maksimal dan terarah. Indikatornya yaitu tepat apakah pegawai tepat waktu dalam jam kerja, bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta mentaati aturan yang sudah di terapkan oleh kementerian agama.

Indikator merupakan pelaksanaan penilaian dari saat pertama pegawai masuk kerja hingga pegawai keluar ruangan, seperti di antaranya kita periksa dulu perangkat pegawai kerja, seperti integritas, profesionalitas, tanggung jawab, inovatif dan kedisiplinan.

Hasil wawancara dengan kepala Kementerian Agama yang menyatakan bahwa:

Adapun Teknik yang kita gunakan itu observasi yaitu kita melakukan pengawasan kita hadir lebih awal untuk deting ke ruangan-ruangan pegawai untuk melihat kedisiplinan pegawai kinerja yang datang dalam ruangan kemudian tidak berkerja di jam kerja, dan tidak bertanggung jawab dalam perkerjaan yang telah berikan, selanjutnya kita amati bagaimana proses pegawai kerja itu berlangsung, apakah pegawai berkerja terus sampai habis waktu jam berkerja atau tidak.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala Kementerian Agama Tanggal 27 Agustus 2022 Pukul 09:00 WITA

<sup>82</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala kementerian Agama Tanggal 27 Agustus 2022 Pukul 09:00 WITA

Penjelasan di atas Teknik yang digunakan itu observasi yaitu kita melakukan pengawasan kita hadir lebih awal untuk deting ke ruangan-ruangan pegawai untuk melihat kedisiplinan pegawai kinerja yang datang dalam ruangan kemudian tidak berkerja di jam kerja, dan tidak bertanggung jawab dalam perkerjaan yang telah berikan

### **3. Peningkatan Kompetensi Pegawai**

peningkatan kompetensi pegawai adalah suatu upaya yang kemudian meningkatkan kualitas pegawai, dengan melalui proses perencanaan, penempatan, pelaksanaan dan pengevaluasian. Keempat itu di perlukan dalam peningkatan kompetensi pegawai dan tidak lupa dalam penempatan itu mempunyai standarisasi dalam perekrutan sehingga bisa menungjang kompetensi pegawai.

Hal ini senada dengan kepala kementerian agama mengatakan:

Salah satu syarat untuk jadi pegawai kementerian agama ketika penerimaan kan dia harus sarjana S-1 atau minimal Diploma, berjalannya waktu maka perlu ada penyegaran-penyegaran untuk semua pegawai, dengan harus mengikuti Pendidikan tertentu, misalnya ada pelatihan yang dilakukan oleh badai diklat, misalnya pelatihan penyusunan LAKIT, jika guru-guru madrasah seperti pelatihan penyusunan RPP. dengan semua itu sudah di rencanakan dana dilakukan oleh balai diklat sendiri, misalnya juga untuk guru, pelatihan khusus sesuai dengan profesinya guru tersebut. dan kemenag juga selalu mendorong untuk PNS bisa melanjutkan Pendidikan seperti S-1,S-2 dan S-3 jadi pimpimnan selalu memberikan dorongan kepada PNS-PNS, agara bisa melanjutkan pendidikannya.

Dari penjelasan diatas mengatakan bahwa proses peningkatan dimulai dari proses perekrutan untuk mencari pegawai yang sesuai dengan bidang pegawai yang akan di rekrut, maka harus ada standarisasinya sehinga pegawai harus S1 minimal Diploma. Jika itu sudah di penuhi maka proses selanjutnya adalah proses pelatihan

jika guru maka akan dilati sesuai dengan bidangnya jika pegawai akan dilati juga sesuai dengan bidangnya.<sup>83</sup>

### Seperti dikatakan kepala Kementerian Agama

Penghargaan kepada pegawai terbaik dan guru terbaik itu selalu dilakukan setiap tahunnya, di awal-awal januari ketika kegiatan awal bakti atau di hari ulan tahun kementerian agama.

Di segi kerja-kerja yang berat pimpinan seringkali membuat suatu kegiatan untuk memberikan apresiasi kepada pegawai yang kemudian kerja-kerjanya cukup atau sangat memuaskan. Artinya apresiasi pimpinan menjadi sala satu motor penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai di kankemenag, misalnya memuji di depan semua pegawai-pegawai sekaligus memberikan penghargaan atau hadiah. Ketika di lihat seperti.<sup>84</sup>

## C. Pembahasan

### 1. Implementasi Nilai Profesionalitas Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

Dalam pelaksanaan Implementasi Profesionalitas Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Monondow Timur meliputi beberapa proses. Diantaranya pertama, mempersiapkan dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu digunakan, gunanya agar pada saat proses pelaksanaan Profesionalitas, tim profesionalitas sudah ada kesiapan dan menguasai hal-hal apa saja yang harus di Profesionalitas, dengan adanya kesiapan dan identifikasi maka tim juga mengetahui arah tindakannya, profesionalitas menentukan variable yang dilaksanakan dan

---

<sup>83</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala kementerian Agama Tanggal 28 Agustus 2022 Pukul 09:00 WITA

<sup>84</sup> Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala kementerian Agama Tanggal 28 Agustus 2022 Pukul 10:00 WITA

menggunakan indikator yang sesuai. Pada proses pelaksanaan Profesionalitas di harapkan agar dapat tepat sasaran dan tidak lari dari arah tujuan yang ingin dicapai, dengan kata lain pelaksanaan profesionalitas harus dapat berdaya guna dan berhasil untuk pelaksanaannya. Hal ini tersebut juga dapat untuk menghindari dari pemborosan waktu karena mempunyai pembahasan yang terbatas.

Kemudian pelaksanaan Implementasi Profesionalitas Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur ada beberapa tahapan yang di profesionalitaskan diantaranya: profesionalitas dan kedisiplinan dan adanya kalender Kemeterian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, kesesuaian dengan kinerja pegawai untuk tujuan yang telah di susun, penggunaan media berkerja dan hal yang lain sebagainya. Begitu juga pada saat pelaksanaan program kerja beberapa indikator yang diukur di antaranya: Pengelolaan waktu, penggunaan metode, yang digunakan tepat sasaran.

Adapun sikap Profesionalitas Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur adalah syarat yang wajib bagi karyawan yang berkerja dikantor kementerian agama Akan tetapi hal tersebut hanya menjadi suatu slogan kosong seiring berjalannya masa kerja padahal seorang karyawan harus bisa beradaptasi dengan karyawan lain untuuk mempertahankan Profesionalitas dalam berbagai kondisi dan karyawan yang bersikap Professional harus mampu memahami hubungan dan relasi, tahu tugas dang tanggung jawab, serta bisa fokus dan konsisten terhadap berbagai urusan perkerjaan, dengan memiliki sikap seperti itu dampak positif akan di alami oleh kementerian agama kabupaten bolaang mongondow timur dan juga karyawan yang berkreja maka sikap atau nilai profesionalitas harus di terapkan dan profesinalitas kinerja yang di kantor kementerian agama. Kemampuan seorang pegawai merupakan salah satu tolak ukur dalam mengukur kenerja seorang pegawai.

Adapun Hasil penelitian diKantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur tentang Perilaku Profesionalitas pegawai Mempunyai loyalitas kerja, Menguasai pekerjaan, mempunyai intergritas, mampu berkerja keras,

mempunyai visi, mempunyai kebanggaan, mempunyai komitmen dan mempunyai motivasi, agar pekerjaan bisa berjalan sesuai yang diinginkan oleh Kementerian Agama.

Profesionalitas menjadi syarat wajib bagi setiap karyawan. Hal ini bukan hanya sebatas slogan saja, setiap karyawan harus dapat beradaptasi untuk memepertahankan profesionalitas dalam dalam berbagai keadaan. Karyawan professional mampu memahami hubungan atau relasi memahami tugas dan tanggung jawab, serta fokus dan konsisten tugasnya. Profesionalitas dalam berkerja dapat kita maknai sebaga kerja secara disiplin, kompoten dan tepat waktu dengan hasil terbaik, Profesonalitas merupakan salah satu sikap yang sangat diperlukan dalam keberhasilan sebuah institusi.

Profesionalitas merupakan salah satu kualitas yang ada setiap pegawai kinerja agar mencapai suatu kemajuan dalam satu perusahaan atau Lembaga yang ada, maka dari itu pegawai kinerja harus memahami dan memiliki jiwa Profesonalitas dan profesionalitas juga memiliki beberapa indkator dalam pelaksanaan Profesionalitas diantaranya, melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan, disiplin dan bersunggu-sungguh, melakukan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta menaat peraturan yang telah d terapkan oleh Kementerian Agama dan Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Para karyawan yang Profesionalitas akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan semangat untuk bekerja terhadap kinerja yang tinggi.

Profesionalis merupakan salah satu yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara Profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Pada gilirannya para pekerja harus mampu mengembangkan dirinya secara optimal, terutama dalam bidang yang berkaitan

langsung dengan peningkatan kinerja dan profesionalisme juga harus mampu mengakomodasikan perubahan-perubahan baik yang berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang.

Profesionalitas juga memiliki visi dan misi jauh kedepan. Akibatnya dalam organisasi tersebut menjadi proaktif dan antisipatif yang penuh tantangan, peluang dan persaingan. Kualitas sumber daya manusia yang 6 Profesional adalah para karyawan yang dalam bekerja selalu berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik.

## 2. Implementasi Nilai Kedisiplinan Budaya kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur

Dalam Implementasi Kedisiplinan Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mogondow Timur ada berbagai Teknik yang di terapkan Kepala Kementerian Agama diantaranya: observasi, yaitu kepala kementerian agama melakukan kunjungan ke ruangan kinerja pegawai dan melihat kondisi objek panjang yang mendapatkan perhatian secara langsung dari kepala kementerian agama dan hal ini lebih mempermudah kepala kementerian agama menilai kinerja pegawai kinerja seperti yang diharapkan ,dan dapat meningkatkan pegawai di item-item yang masih kurang.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan untuk Profesionalitas dan Kedisiplinan seorang pegawai kinerja yang terlibat dalam pelaksanaan Implementasi Profesionalitas Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur dan pelaksanaan Implementasi Kedisiplinan Nilai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, terhadap sebuah permasalahan substansi sehingga nanti akan di peroleh satu penyelesaian dan kesamaan dalam melihat dan menanggakapi hal-hal yang dimaksud.

Misalnya ada permasalahan kinerja pegawai tahun ini menurun, kemudian kepala kementerian agama melakukan rapat dengan pegawai kinerja untuk mencari penyelesaian untuk meningkatkan kembali kualitas kinerja pegawai dalam proses kerja yang Profesionalitas dan Kedisiplinan, dari pada itu kepala kementerian agama

menekan kepada staf pegawai kinerja untuk memberikan pembelajaran yang Profesionalitas dan Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam kinerja pegawai.

Upaya pencapaian dalam tujuan profesionalitas berdampak juga pada kantor kementerian agama dan peningkatan kualitas seluruh komponen-komponen pegawai yang terlibat dalam profesionalitas dan kedisiplinan kinerja di kantor kementerian agama, kemampuan seorang pegawai merupakan salah satu tolak ukur dalam mengukur kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Adapun juga Profesionalitas dan Kedisiplinan Pegawai Kinerja tentunya harus menggunakan aturan yang sudah di keluarkan oleh kemenag sebagai acuan dasar dalam mengukur kinerja pegawai yang berada di kemenag acuan yang di gunakan adalah aturan Menteri agama republic Indonesia nomor 72 tahun 2022 yaitu mewujudkan organisasi yang lebih profesionalitas, efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas kemenag.

Adapun juga perlu dilakukan penyederhanaan struktur organisasi dan tata kerja kemenag sebagaimana yang di maksud dalam persetujuan Menteri pemberdayaan aparatur negara dan reformasi birokrasi sesuai dengan surat nomor B/780/M.KT.01/2021 mengenai penyederhanaan birokrasi di lingkungan Kementerian Agama dan dalam implementasi Profesionalitas Pegawai Kerja sesuai dengan kompetensi atau jabatannya, seperti kepala seksi bagian haji dan bimbingan masyarakat Islam berkerja sesuai dengan jabatannya untuk mencapai tujuan Profesionalitas Kerja.

Kemudian pelaksanaan Implementasi Profesionalitas ada juga indikator-indikator yang harus pegawai patuhi dan di terapkan oleh kemenag, Kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana serta jumlah SDM.

Dalam Implementasi Kedisiplinan untuk meningkatkan kualitas pegawai di kemenag tidak terlepas dari kepekaan yang tajam dan memahami objek pekerjaan dengan hati yang jernih dan memiliki sifat kedisiplinan dalam diri seorang sehingga untuk pelaksanaan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai kinerja dapat di laksanakan sesuai pencapaian yang di inginkan.

Bedasarkan hasil wawancara pelaksanaan Kedisiplinan yang dilakukan oleh Kepala Kemanag Kedisiplinan pegawai kinerja diperlukan perencanaan yang efektif dimana perencanaan yang efektif akan sangat menentukan hasil yang di capai pada pelaksanaan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja.

Adapun dalam Implementasi Kedisiplinan Pegawai Kinerja di lihat dari absensi pegawai dalam menjalankan tugas, misalkan pegawai harus masuk kerja serta memasukkan hasil kinerja dengan tepat waktu dan mentaati aturan pegawai kinerja sesuai PP 53 tahun 2010 tentan disiplin PNS, serta menghindarkan diri dari pelanggaran hukum agar meningkatkan kinerja dan membawah nama baik institute menuju pelayanan publik.

Berdasarkan hasil wawancara Kedisiplinan Kinerja Pegawai dilihat dari membentuk jaringan kerja samanya didalam kantor keratif dan inovatif selalu mencari cara-cara baru untuk meningkatkan dalam kantor kemenag dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsi sebagai pegawai kinerja, dan seorang pegawai dilihat dari mengharagai dan mengormati sesama pegawai kinerja dan bertanggung jawab sesuai dengan perilaku perbuatan sesuai organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tdak tertulis agar bisa mencapai tujuan untuk meningkatkan kantor kemenag/organisasi dan perusahaan mau pun nama institusi.

Dalam pelaksanaan Implementasi Kedisiplinan Pegawai Kinerja perencanaan merupakan langka awal dalam pelaksanaan implementasi kedisiplinan pegawai kinerja dimana dalam perencanaan tersebut akan dibahas tentang mekanisme kedisiplinan pegawai kinerja serta sasaran yang akan dicapai dari pelaksanaan atau tugas yang di berikan kantor kemanag untuk mentaati kedisiplinan yang telah di terapkan. Dengan adanya tim dalam melaksanakan imlementasi kedisiplinan pegawai kinerja lebih mempermudah kepala kemenag dalam menaerapkan Implementasi Kinerja sertakan akan mendapatkan hasil yang optimal terhadap Implementasi Kedisiplinan pegawai Kinerja yang ada di kemenag

Kemudian berdasarkan hasil wawancara, Kepala Kemenag menyatakan ada juga sasaran dalam melakukan Implementasi Kedisiplinan Pegawai Kinerja kita

menggunakan tingkat kualitas pegawai kinerja kedepan melalui sumber daya manusia (SDM) serta motivasi kedisiplinan lingkungan kerja serta komitmen, ada pun indikator pelaksanaan kedisiplinan untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai kinerja dalam kemenag yaitu. Jam kerja(waktu), ketaatan peraturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

3. Berdasarkan hasil wawancara pelaksanaan perilaku Profesionalitas Pegawai Kerja Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

yang dilakukan kepala kemenag untuk melihat perilaku pegawai kerja dilihat dari menguasai pekerjaan mempunyai loyalitas, mempunyai, integritas, mampu berkerja keras mempunyai visi, motivasi, komitmen serta mempunyai kebanggaan.

4. Kemudian berdasarkan hasil wawancara, kepala kemenag menyatakan ada juga perilaku Kedisiplinan pegawai kerja diKementerian Agama dilihat dari, Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tangung Jawab serta Keteladanan.

5. hasil Wawancara dengan kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur bapak Aswin Kiay Demak Menyatakan Bahwasanya prestasi pegawai kerja kementerian agama

**Sasaran Pegawai Kerja**, yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.

**Perilaku kerja**, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun penilaian perilaku kerja meliputi aspek: Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.

Peningkatan kompetensi Salah satu syarat untuk jadi pegawai kementerian agama ketika penerimaan kan dia harus sarjana S-1 atau minimal Diploma, berjalannya waktu maka perlu ada penyegaran-penyegaran untuk semua pegawai, dengan harus mengikuti Pendidikan tertentu, misalnya ada pelatihan yang dilakukan oleh badai diklat, misalnya pelatihan penyusunan LAKIT, jika guru-guru madrasah seperti pelatihan penyusunan

RPP. dengan semua itu sudah di rencanakan dana dilakukan oleh balai diklat sendiri, misalnya juga untuk guru, pelatihan khusus sesuai dengan profesinya guru tersebut. Dan kemedag juga selalu mendorong untuk PNS bisa melanjutkan Pendidikan seperti S-1,S-2 dan S-3 jadi pimpimnan selalu memberikan dorongan kepada PNS-PNS, agar bisa melanjutkan pendidikannya.

Penghargaan kepada pegawai terbaik dan guru terbaik itu selalu dilakukan setiap tahunnya, di awal-awal januari ketika kegiatan awal bakti atau di hari ulan tahun kementrian agama.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil Penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan implementasi nilai profesionalitas pegawai kementerian agama Pegawai Kinerja mengacu pada standar yang dikeluarkan pemerintah dimana profesionalitas kinerja pegawai merupakan acuan dalam penilaian pegawai kerja, selain mengacu pada standar yang dikeluarkan pemerintah kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur juga mengacu peraturan yang sudah ada di kantor kementerian agama .
2. Proses pelaksanaan implementasi nilai kedisiplinan terhadap pegawai kinerja di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Mimur sudah mengacu ke standar yang di keluarkan oleh kementerian agama, dimulai dari perencanaan implementasi profesionalitas dan kedisiplinan dengan cara melakukan diskusi yang melibatkan pegawai dengan melakukan berbagai pertimbangan agar melakukan pelaksanaan professional dan kedisiplinan pegawai kinerja berjalan secara efektif dan efisien, dan menggunakan berbagai Teknik pelaksanaan dan menggabungkan hasilnya yang telah tercapai.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diharapkan adalah:

1. Mengingat kebutuhan dan Kemanfaatan profesionalitas dan kedisiplinan, Maka untuk dapat terus meningkatkan pelaksanaan profesionalitas dan kedisiplinan kepala kementerian agama harus memperhatikan kinerja pegawai supaya bisa mengoptimalkan pegawai kinerja dan bertanggung jawab dalam setiap bidang kinerja pegawai.

2. Meskipun menghadapi tugas profesionalitas dan kedisiplinan muncul kendala baik dari internalnya maupun eksternal kantor kementerian agama, kepala kementerian agama hendaknya mengata si masalah-masalah tersebut dengan bijak dan berdiskusi dengan pihak-pihak yang bersangkutan bagaiman solusi yang baik, sehingga, kendala-kendala tersebut dapat di hadapi dengan efektif dan efesien.
3. Untuk peneliti selanjutnya, memeriksa kembali item-item instumen penelitian untuk memaksimalkan hasil penelitian yang melakukan peneltian serupa hendaknya menggunakan referensi-referensi primer sehingga dapat menghasilkan karya-karya ilmiah yang dapat di pertanggung jawabkan secarah akademisi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rivai, *“Budaya Kerja Birokrasi Pemerintah Dalam Pelayanan Publik,”* *Jurnal Academica Fisip Untad*, vol. 5, no. 1 (Februari 2013)
- Alex S, Nitisemito, *manegemen sumber daya manusia*
- Aras Solong, *Budaya & Birokrasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2019)
- Aras Solong, *Budaya & Birokrasi*,  
*Al-qur’an Terjemah* (Bandung: Semesta Al-Qur’an, 2013)
- Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta; Rineka Cipta, 2011)
- Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*” (Skripsi, Universitas Islam Negeri AR-Raniry Banda Aceh, 2018)
- Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah* (Bandung: Cipta Media Nusantara, (2020)
- Dezonda R Pattipawae, *“Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar,”* *Jurnal Sasi*, vol. 17, no. 3 (JuliSeptember 2011)
- Hendra Pauzi, *“Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Karyawan PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung”* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019)
- H B. Sutopo, *Metode Peneltian Kualitatif*, (Surakarta: UNS Pres, 2006)
- Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 4, No.2, November 2010*
- Khairiah, *“Pengaruh Implementasi Budaya Kerja,*  
*Keputusan Menteri Agama No. 2 Tahun 2010.*
- Khairiah, *“Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada IAIN Bengkulu,”* *Nuansa*, vol. IX, no. 1 (Juni 2016)
- Kementerian Agama*, (1957: 856)

*kementerian agama republic Indonesia.*

Lexy j. Moleong, “*Metodologi penelitian kualitatif*”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2016)

Lexy Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif. Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama* (Jakarta: Kementerian Agama, 2014)

Luwes Anaticia, “*Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh*” (Skripsi, Universitas Islam Negeri AR-Raniry Banda Aceh, 2018)

Muchdarsyah Sinungun. 200. *Productivitas, Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.*

Mahwandi, “*Kajian Budaya Kerja Pegawai Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara,*” *Jurnal Paradigma*, vol. 2, no. 2 (April 2013)

Mambang, Harmini. 2015. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas*

*Nilai-nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI diakses pada 26 Januari 2021 melalui*

[www.kemenaq.go.id](http://www.kemenaq.go.id)

Odsisa Putera, “*Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama,*” *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, vol. IV, no. 2 (Juli 2019)

Odsisa Putera, “*Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama,*” *Al-Kahfi*, vol. IV, no. 2 (Juli 2019)

*Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*

*Pencerah Publik*, Volume 2 Issue 1, April 2015

Risna Ristiana, “*Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan RSUD Sekarwangi Unit Instalasi Farmasi, Cibadak Sukabumi*” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019)

Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987)

Surhasimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik.*

- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta; Raja Grafindo Press, 1955)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Srisinto, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik,*” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, vol. 20, no. 01 (April 2018)
- Triguno, *Budaya Kerja* (Jakarta: PT Golden Press, 2018)
- Tubagus Achamd Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat.*
- Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, Syafruddin Chan, “*Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS),*” *Jurnal Magister Pendidikan*, vol. 1, no. 1 (September 2017)
- <https://kemenag.go.id/home/artikel/42956/sejarah>
- <https://kudus.kemenag.go.id/urusan-agama-islam-dan-pembinaan-syariah/nilai-nilai-budaya-kerja-kemenag/>
- <http://repository.polimdo.ac.id/929/1/text.pdf>
- [https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html#:~:text=Menurut%20Rivai%20\(2011\)%2C%20disiplin,dalam%20memenuhi%20Oseqala%20peraturan%20perusahaan](https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html#:~:text=Menurut%20Rivai%20(2011)%2C%20disiplin,dalam%20memenuhi%20Oseqala%20peraturan%20perusahaan)
- <http://repository.polimdo.ac.id/929/1/text.pdf>

### Wawancara

Hasil wawancara dengan Aswin Kiay Demak, Kepala Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di ruangan Kepala Kementerian Agama, Tanggal 24 Agustus 2022 pukul 09:00 WITA.

Hasil wawancara dengan Muh. Ma'mur, Kepala Sub, Bagian Tata Usaha Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. Wawancara di Ruang Kepala Sub, Bagian Tata Usaha puku 10: 00 WITA

Hasil Wawancara Dengan Bapak Abdul Rahman Husain, Kepala seksi Haji dan Bimbingan Masyarakat Islam Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala seksi haji dan bimbingan Masyarakat islam Tanggal 24 Agustus 2022 Pukul 10:00 WITA.

Hasil wawancara dengan ibu Nurtitin Miolo, Kepala Seksi Pendidikan Islam Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur Wawancara di Ruang Seksi Pendidikan Islam pada Tanggal 24 Agustus 2022 Pukul 11:00 WITA

Hasil wawancara dengan ibu Yeti Adeleida Sulelino, Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Kristen Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Wawancara di Ruang Kepala seksi Bimbingan masyarakat Kristen, Tanggal 25 Agustus 2022 Pukul 10:30 WITA

## **LAMPIRAN**

**DAFTAR INFORMAN YANG DI WAWANCARAI KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOLAANG  
MONGONDOW TIMUR**

NO	NAMA	JABATAN	Ket
1.	Aswin Kiay Demak, S. Ag,M.Pd.I	Kepala Kantor Kemeng Boltim	-
2.	Muh. Ma'mur, S. Ag	Kepala KSUBAG Kemanag Boltim	-
3.	Nurtitim Miolo, S, El, M.AP	Kepala Seksi Pendidikan Islam Kemenag Boltim	-
4.	Abdul Rahman Husain, S. Ag	Kepala seksi Haji dan Bimbingan Masyarakat Islam Kemenag Boltim	-
5.	Yety Adeleida Sulelino, SH	Kepala Seksi Bimas Kristen Kemenag Boltim	-

## **PEDOMAN OBSERVASI**

1. Profil kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur
2. Sejarah kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur
3. Visi misi kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur
4. Struktur organisasi kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur
5. Data pegawai kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur
6. Data sarana dan prasarana kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur
7. Perlakuan kedisiplinan dan profesionalitas pegawai kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur
8. Prestasi pegawai Kinerja kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur pegawai

**PEDOMAN WAWANCARA KEPALA KANTOR**  
**KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN**  
**BOLAANG MONGONDOW TIMUR**

1. Bagaimana nilai profesionalitas budaya kerja yang ada di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.....?
2. Bagaimana cara bapak mengimplementasikan nilai profesionalitas budaya kerja di kantor kementerian agama Kabupaten bolaang Mongondow Timur.....?
3. Jumlah pegawai yang ada di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.....?
4. Sarana dan prasarana yang ada di kantor kementerian agama kabupaten Bolaang Mongondow Timur.....?
5. Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai kinerja yang ada di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.....?

6. Bagaimana cara bapak menerapkan kedisiplinan pegawai kerja yang ada di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur....?

**PEDOMAN WAWANCARA STAF PEGAWAI KINERJA  
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW  
TIMUR**

Indikator Profesionalitas

1. Bagaimana kemampuan pegawai kerja yang ada di kantor kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur..?
2. Bagaimana kualitas pegawai yang ada di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur...?
3. Apa saja sarana dan prasaran yang ada di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur..?
4. Berapakah jumlah SDM pegawai pegawai yang ada di kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur....?

Indicator kedisiplinan

1. Apakah pegawai kerja hadir tepat waktu yang sudah di terapkan oleh kantor kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur....?

2. Bagaimana ketaatan pegawai kerja dalam peraturan yang sudah di terapkan kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur...?
3. Bagaimana pegawai kerja bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang sudah diterapkan kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur....?

DOKUMENTASI

Wawancara Dengan Kepala Kementerian Agama

Kabupaten Bolaang Mongondow Timur



Wawancara Degan Kepala Seksi haji Dan Bimbingan Masyarakat Islam, Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mogondow Timur.



Pembinaan ASN Kemenag Boltim, Kakanwil Minta Perkuat Nilai Kinerja



Wawancara Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.



Wawancara Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Kristen, Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.



Muh Ma'mur Pimpin Apel Pagi Jajaran Kankemenag Boltim



Kantor Kementerian agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur



Gedung Kementerian Agama Kabupaten Bolaang Mongondow Timur.

