

---

## Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja dalam Penguatan Karakter di Lingkup Kanwil Kemenag Provinsi Kalimantan Tengah

Marice,<sup>1</sup> Urbanus<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Kristen Negeri Palangka Raya, <sup>2</sup>Sekolah Tinggi Teologi Pontianak  
[marice71isman@gmail.com](mailto:marice71isman@gmail.com), <sup>1</sup>[urbanusdaud@gmail.com](mailto:urbanusdaud@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** *This study was conducted to analyze the implementation of five values of work culture to strengthen character in the Regional Office of the Ministry of Religion of Central Kalimantan Province. This research is motivated because there are various obstacles to the implementation of work and services to the community, namely the existence of employees who do not comply with the established rules. This study uses a qualitative method with observations and interviews with twelve informants. The study was conducted for five months from October 2021 to February 2022 at the Regional Office of the Ministry of Religion, Central Kalimantan. The five values of work culture implemented by employees of the Regional Office of the Ministry of Religion of Central Kalimantan Province will make employees obey the rules in the agency where they work so that they can be an example for employees in other agencies for implementing the five values of work culture to strengthen character.*

**Keywords:** *Implementation; work culture; value; strengthening character*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis implementasi lima nilai budaya kerja dalam penguatan karakter di lingkup Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini dilatarbelakangi karena terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaan kerja dan pelayanan kepada masyarakat yaitu adanya pegawai yang belum mematuhi aturan yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi dan wawancara terhadap dua belas orang informan. Penelitian ini dilakukan selama lima bulan yaitu dari bulan Oktober 2021 sampai bulan Februari 2022 pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. Lima nilai budaya kerja yang diimplementasikan oleh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah akan menjadikan para pegawai taat pada aturan di instansi tempat bekerja, sehingga dapat menjadi contoh bagi pegawai di instansi lain dalam hal mengimplementasikan lima nilai budaya kerja sebagai penguatan karakter.

**Kata kunci:** Implementasi; budaya kerja; nilai; penguatan karakter

---

## I. Pendahuluan

Budaya kerja merupakan falsafah yang didasari dari nilai-nilai yang selanjutnya menjadi sifat, kebiasaan dan semangat dalam menjalankan tugas. Sikap dan gaya hidup yang mencerminkan perilaku baik dan berakhlak mulia sangat diperlukan dalam dunia kerja. Hal ini penting karena dengan adanya akhlak mulia, maka dalam menjalankan tugas atau pekerjaan akan terasa ringan dan mudah dikerjakan. Hal lain yang terjadi yaitu dalam bersosialisasi cenderung tidak menimbulkan masalah, sehingga masyarakat yang berurusan pun merasa senang dan puas atas pelayanan yang diberikan. Aturan yang telah ditetapkan harus jelas dan dapat ditaati setiap orang yang bekerja. Hal tersebut untuk mengatur pelaksanaan pekerjaan terutama dalam mengatur budaya kerja penguatan karakter agar dapat berjalan dengan baik dan teratur. Oleh karena itu, diperlukan waktu membiasakan diri dengan pola pikir, pola rasa dan pola tindakan baru yang dapat melahirkan aparatur negara yang berakhlak mulia yang menjunjung tinggi nilai amanah, profesional, antusias, bertanggung jawab, kreatif, disiplin dan peduli.<sup>1</sup> Proses pengembangan budaya kerja dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan. Nilai-nilai ini selanjutnya diinternalisasikan dalam setiap sumber daya manusia aparatur negara dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi.

Berdasarkan hasil observasi terhadap pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah, dari bulan Oktober 2021 sampai bulan Pebruari 2022, ternyata ditemukan fakta bahwa terdapat pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah yang masih melanggar peraturan. Peneliti melihat bahwa permasalahan yang perlu diangkat dalam budaya kerja penguatan karakter, yaitu: Pertama, ada pegawai yang tidak tepat waktu datang dan pulang dari kantor sesuai dengan peraturan yaitu hari Senin sampai Kamis, masuk kantor pukul 07.30 WIB dan pulang dari kantor pukul 16.00 WIB. Sedangkan hari Jumat, masuk kantor pukul 07.30 dan pulang dari kantor pukul 16.30 WIB. Kedua, tidak jujur dengan pekerjaannya. Ketiga, menunda-nunda waktu dalam bekerja. Keempat, sarana wifi sering digunakan bukan untuk bekerja, akan tetapi digunakan untuk main game. Kelima, tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan. Tugas tidak dilaksanakan dengan baik, bahkan ada yang membiarkan tugas dengan alasan lupa. Keenam, adanya pegawai yang bersifat tidak ramah kalau ada tamu yang datang. Upaya mengembangkan budaya kerja

---

<sup>1</sup> S Mukmin and I Prasetyo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai," *Jurnal Manajerial Bisnis* (2021), <http://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/297>.

organisasi pemerintah yang selama ini menunjukkan bahwa peningkatan dari atas ke bawah yang sifatnya indoktrinasi berujung pada ketidakberhasilan. Kebiasaan lama yang sangat mengakar sehingga upaya perubahan yang dilakukan belum mampu menghasilkan apapun, kecuali munculnya akumulasi kekecewaan yang berujung pada keputusan masyarakat yang dilayani. Aparatur negara memainkan peran yang multidimensional. Peran itu tidak akan mampu dimainkan tanpa terus belajar meningkatkan kompetensinya. Sebagai makhluk pembelajar yang mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi dalam bidang tugasnya akan dapat berkinerja secara produktif.<sup>2</sup>

Penelitian sebelumnya yang juga membahas tentang budaya kerja yaitu: Pertama, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Mariam menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening studi pada kantor pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Kinerja karyawan dalam hal ini tiga variabel yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian, ketiganya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat pengaruh dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah masing-masing adalah kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.<sup>3</sup> Kedua, dalam penelitian Amantha, menjelaskan bahwa analisis budaya kerja dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Studi pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung). Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelaksanaan peraturan mempunyai peranan dalam mewujudkan budaya kerja yang baik pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung saat ini. Penilaian yang dilakukan bahwa sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas. Budaya kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung berdasarkan kebiasaan yang saat ini menjadi pola bekerja pada Biro Organisasi. Peraturan dan nilai-nilai yang ada supaya berlaku dan dijalankan dengan baik, sehingga mendorong pada terciptanya kualitas sumber daya manusia aparatur itu sendiri.<sup>4</sup>

Kelebihan dari penelitian yang ada, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bawahannya. Budaya terlahir dari

---

<sup>2</sup> Dezonda R Pattipawae, *Penarapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar*, Jurnal Sasi, vol. 17, 2011.

<sup>3</sup> Rani Mariam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)," 2009.

<sup>4</sup> G K Amantha, "Analisis Budaya Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung)(Doctoral Dissertation, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)," *Universitas Lampung* (2016).

pemimpinnya dan pemimpin mencerminkan budaya organisasinya. Setiap pemimpin memiliki perangai yang berbeda-beda yang nantinya akan menciptakan budaya yang mencerminkan kepribadiannya. Hasil penelitian mendukung penelitian Indriany dalam jurnalnya Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>5</sup>

Berdasarkan fenomena hasil observasi penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian tentang lima nilai budaya kerja dalam penguatan karakter di lingkup Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. Kementerian Agama meluncurkan lima nilai budaya kerja untuk pelaksanaan pekerjaan di Lingkup Kementerian Agama, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana penerapan lima nilai budaya kerja untuk penguatan karakter yang dilaksanakan oleh pegawai dalam lingkungan kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. Hal yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu, setiap pegawai dilakukan penguatan karakter dengan cara memberikan motivasi dalam bekerja dengan sungguh-sungguh, meningkatkan disiplin dalam bekerja, kekompakan dalam bekerja dan menumbuhkan rasa percaya diri bagi setiap pegawai. Penelitian ini menawarkan agar setiap pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah memiliki nilai budaya kerja memperkuat karakter dalam kaitannya dengan pekerjaan, dengan mengacu kepada kode etik pegawai supaya berhasil di dalam menjalankan tugasnya.

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif.<sup>6</sup> Moleong menjelaskan bahwa data yang dikumpulkan dalam pendekatan deskriptif sebagai hal yang penting dari apa yang sedang diteliti. Selanjutnya, moleong memaparkan bahwa dalam pendekatan deskriptif, peneliti tidak akan memandang bahwa hal-hal yang diamati itu memang

---

<sup>5</sup> Mariam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)."

<sup>6</sup> Nindi Andriani Permatasari, Deka Setiawan, and Lintang Kironoratri, "Model Penanaman Karakter Disiplin Siswa Sekolah Dasar Pada Masa Pembelajaran Daring" 3, no. 6 (2021): 3758–3768.

demikian adanya.<sup>7</sup> Adapun proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah mengamati implementasi lima nilai budaya kerja penguatan karakter di lingkup kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: observasi lapangan untuk mengetahui bagaimana budaya kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara kepada dua belas orang pegawai di Kantor Wilayah Provinsi Kalimantan Tengah. Data yang terkumpul kemudian dianalisis, dilakukan penyajian data kemudian membuat kesimpulan yang berisi jawaban dari rumusan masalah yang telah ditentukan.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Budaya Kerja Organisasi

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>8</sup> Menurut Robbins, budaya adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.<sup>9</sup> Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan memengaruhi sikap dan perilaku manusia. Semua manusia merupakan aktor kebudayaan karena manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Proses terjadinya budaya dimulai dari tindakan yang terjadi secara berulang-ulang yang kemudian akan menjadi suatu kebiasaan.

Kerja merupakan sesuatu yang abstrak kemudian diwujudkan menjadi pekerjaan. Menurut Hasibuan, kerja ialah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang/jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Dengan demikian, kerja adalah suatu sistem dimana masukannya adalah jasa jasmani dan pikiran, keluarannya berupa barang dan jasa sedangkan imbalan merupakan umpan baliknya. Kerja dapat dikatakan sempurna apabila produk yang dihasilkan dapat memiliki kebermanfaatan atau dikatakan berguna untuk masyarakat.<sup>10</sup> Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma

<sup>7</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008).

<sup>8</sup> Astri Diana Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*, n.d.

<sup>9</sup> Dewi Sandi Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *208 Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): 208–216.

<sup>10</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

dan kaidah tentang keyakinan yang menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena itu budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja seseorang.

Pada dasarnya budaya kerja ialah sistem nilai yang dianut oleh organisasi, sehingga menjadi aturan kemudian menjadi pedoman berpikir dalam mengambil tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah lebih baik.<sup>11</sup>

Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Menurut Susanto, “Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi sumber daya manusia dalam pembahasan eksternal dan usaha memahami integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi memahami nilai-nilai yang harus dibahas dan bagaimana bertingkah laku.”<sup>12</sup> Selanjutnya, Tampubolon mendefinisikan budaya adalah “Segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasi sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.”<sup>13</sup> Ndraha mengemukakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu: Pertama, sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidup. Kedua, perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.<sup>14</sup> Jadi menurut Ndraha, budaya kerja merupakan bentuk atau cara individu maupun kelompok dalam mengaktualisasikan diri, dimana bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut dan dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan kinerja atau karya

---

<sup>11</sup> Sandi Trang, “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.”

<sup>12</sup> AB Susanto, *Budaya Perusahaan: Seni Manajemen Dan Persaingan Bisnis* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1997).

<sup>13</sup> Tampubolon, *Manajemen Operasional* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004).

<sup>14</sup> Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003).

yang bermutu.<sup>15</sup> Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaan maupun perilaku seseorang pada waktu bekerja. Budaya kerja ialah bentuk etika, sikap, perilaku serta cara pandang bersama terhadap setiap masalah atau perubahan lingkungan dalam suatu organisasi. Budaya kerja ini merupakan kebiasaan dalam bekerja yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin oleh setiap anggota dalam organisasi.<sup>16</sup>

### **Nilai Budaya Kerja Organisasi**

Nilai budaya kerja organisasi terlihat juga dalam pemimpin organisasi itu sendiri. Karena pemimpin merupakan contoh dalam organisasi. Oleh sebab itu organisasi hendaknya memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tetapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>17</sup> Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama.<sup>18</sup>

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.<sup>19</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak orang belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar dari nilai-nilai adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang yang melaksanakan pekerjaan. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan

---

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

<sup>17</sup> Sandi Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Ibid.

kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi.<sup>20</sup>

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 membutuhkan waktu yang tidak singkat dan tentunya akan ada perbaikan secara terus menerus.<sup>21</sup> Aktualisasi budaya kerja mengandung komponen nilai yang dimiliki oleh seorang pegawai diantaranya adalah: Pertama, pemahaman dasar terkait makna bekerja. Kedua, sikap yang baik dan benar ketika bekerja. Ketiga, perilaku yang baik dan benar ketika bekerja. Keempat, etos kerja. Kelima, sikap terhadap waktu. Keenam, cara atau alat yang digunakan untuk bekerja.<sup>22</sup> Hal penting yang didapatkan yaitu semakin positif nilai komponen yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Organisasi juga dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial organisasi pegawai. Pegawai dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Begitu juga dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap perilaku sosial organisasi. Budaya organisasi 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.<sup>23</sup>

## Penguatan Karakter

Karakter dapat diartikan sebagai bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen dan watak. Karakter adalah yang utama dari manusia berkualitas. Jika karakter hilang, segalanya telah hilang karena karakter adalah roh kehidupan. Manusia berkualitas baik adalah manusia berkarakter.<sup>24</sup> Karakter adalah suatu sifat yang khas

---

<sup>20</sup> Pattipawae, *Penarapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar*, vol. 17, p. .

<sup>21</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Pattipawae, *Penarapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar*, vol. 17, p. .

<sup>24</sup> Chrstina Demaja W Sahertian, "Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen" X (2020).



dimiliki oleh seseorang yang mengadung nilai, kemampuan, kapasitas moral dalam berpikir dan bertindak yang terbentuk dari kebiasaan yang dia lakukan saat berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sehari-hari keluarga dan masyarakat. Karakter seseorang terbentuk dari kebiasaan yang dia lakukan, baik sikap dan perkataan yang sering ia lakukan kepada orang lain. Karakter merupakan sifat alami dari jiwa manusia yang menjadi ciri khas seseorang dalam bertindak dan berinteraksi di keluarga dan masyarakat. Karakter juga merupakan sesuatu yang khas dari seseorang sebagai cara berpikir dan berperilaku untuk hidup dan bekerja sama dalam hubungannya dengan sesama yang dapat membuat keputusan dan mempertanggungjawabkan perbuatannya.

Setiap manusia memiliki karakter yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu adanya penguatan karakter. Pengaplikasian nilai-nilai karakter, misalnya kejujuran, rakus dan perilaku buruk lainnya dikatakan orang yang berkarakter buruk, tetapi orang yang perilakunya sesuai dengan kaidah moral disebut dengan karakter mulia.<sup>25</sup> Dalam hal pengembangan karakter, proses dalam penguatan sikap dalam diri seseorang harus berlangsung terus menerus. Penguatan karakter bukan kenyataan melainkan kebutuhan perilaku. Karakter bukanlah hasil atau produk melainkan usaha hidup.<sup>26</sup> Koesoema menjelaskan bahwa pendidikan karakter bertujuan mengembangkan kemampuan seseorang untuk memberikan keputusan baik-buruk, memelihara apa yang baik, mewujudkan kebaikan itu dalam kehidupan sehari-hari dengan sepenuh hati.<sup>27</sup>

## **Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Lingkup Kanwil Kemenag Provinsi Kalimantan Tengah**

### **Bekerja Tidak Sungguh-Sungguh**

Hasil dari observasi didapatkan bahwa salah satu indikator dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak bekerja dengan sungguh-sungguh yaitu adanya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Budaya kerja tidaklah muncul dengan begitu saja, tetapi perlu diupayakan dengan sungguh-sungguh yang melalui suatu proses terkendali yang melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Budaya kerja

---

<sup>25</sup> Urbanus, "Peran Orang Tua Kristen Dalam Pembentukan Karakter Anak Menghadapi Degradasi Moral Di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pontianak," *Jurnal KALA NEA* 1, no. 1 (2020): 81–96, <http://jurnal.sttimmanuelsintang.ac.id/index.php/sttis/article/view/51>.

<sup>26</sup> Sahertian, "Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen."

<sup>27</sup> Endang Komara, "Penguatan Pendidikan Karakter Dan Pembelajaran Abad 21," *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education* 4, no. 1 (2018), [www.journals.mindamas.com/index.php/sipatahoenan](http://www.journals.mindamas.com/index.php/sipatahoenan).

bertujuan untuk merubah cara kerja tradisional menjadi cara kerja baru yang akan bertujuan untuk memuaskan masyarakat.<sup>28</sup> Salah satu faktor yang menyebabkan seseorang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja, yaitu menyangkut sikap terhadap pekerjaan. 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.<sup>29</sup> Perencanaan program kerja tidak hanya membahas tentang penentuan target yang harus dicapai, namun juga batas waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian target tersebut, selain untuk melatih profesionalitas kerja.

### Kurangnya Disiplin Dalam Bekerja

Hasil dari observasi didapatkan bahwa salah satu bentuk dari kurangnya disiplin dalam bekerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu adanya pegawai yang tidak jujur dalam bekerja. Disiplin adalah sikap patuh pada peraturan yang berlaku dalam masyarakat baik peraturan ini merupakan undang-undang, adat kebiasaan maupun tata cara pergaulan lainnya. Hubungan yang baik merupakan dasar dari membangun disiplin. Hubungan baik yang dimaksud adalah saling menyenangkan, menghormati dan menanggapi dengan baik. Apalagi ketika hubungan yang didasarkan pada kasih Kristus.<sup>30</sup> Seorang yang berdisiplin dalam bekerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Soeprihanto mengatakan kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>31</sup>

Di mana pemimpinnya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinannya sehingga mampu menjadikan dirinya *change agent* untuk mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan yakni penegakan hukuman disiplin karyawan melalui budaya birokrasi.<sup>32</sup> Annisa menjelaskan bahwa disiplin merupakan sesuatu yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan yang ditujukan kepada orang-orang yang selalu hadir

---

<sup>28</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Urbanus, "Implementasi Nilai Karakter Cinta Damai Sebagai Upaya Mewujudkan Gereja Yang Sehat," *Prosiding Seminar Nasional STT Sumatera Utara*, last modified 2021, accessed August 28, 2021, <https://stt-su.ac.id/e-journal/index.php/prosiding/article/view/56>.

<sup>31</sup> Sandi Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>32</sup> Ibid.

tepat waktu, taat terhadap aturan dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku.<sup>33</sup> Disiplin menunjukkan perilaku tertib dan memiliki sikap yang patuh pada ketentuan dan peraturan.

#### Kurangnya Kekompakan Dalam Bekerja

Hasil dari observasi didapatkan yaitu bahwa salah satu hal yang menyebabkan kurangnya kekompakan yaitu adalah perselisihan satu dengan yang lain. Biasanya hal tersebut bermula dari kritikan-kritikan tajam yang dilontarkan. Lutzer mengatakan bahwa bagi orang bijak sebuah kritikan yang menjengkelkan merupakan sebuah berkat, tetapi bagi orang bodoh itu merupakan hal yang amat berat.<sup>34</sup> Salah satu hal yang perlu diresponi yaitu ketika ada masalah. Jika pun ada kekeliruan dan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan senantiasa berjiwa satria dengan berani mengakui kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki kesalahan. Artinya tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain, misalnya menyalahkan bawahan atau atasan, apalagi tidak menyalahkan situasi atau alat yang digunakan sebagai sarana dalam bekerja.<sup>35</sup>

Hal lain yang patut menjadi perhatian yaitu penyebab rendahnya kinerja pegawai lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja karena pegawai merasa pimpinan tidak memberi kepercayaan kepada pegawai, tidak ada keterlibatan pegawai dalam membuat keputusan, pemimpin berlaku tidak objektif dan tidak jujur pada pegawai, dan juga tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai. Kepuasan kerja pegawai juga tidak terlepas dari iklim organisasi yang berlaku.<sup>36</sup>

#### Kurangnya Percaya Diri Dalam Bekerja

Hasil observasi yang didapatkan bahwa adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurangnya percaya diri dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan ASN tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Melakukan pekerjaan dimulai dari sendiri. Keteladanan seseorang dapat dinilai dari perilaku sehari-hari. Bimbingan dan arahan tidak akan dilaksanakan dengan baik oleh yang diarahkan apabila seseorang yang memberi bimbingan

---

<sup>33</sup> Urbanus, "Model Penanaman Nilai Karakter Disiplin Mahasiswa Dalam Meningkatkan Sumber Daya Unggul Di Era 4.0," *IMMANUEL: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (October 31, 2021): 127–142.

<sup>34</sup> Urbanus, "Implementasi Nilai Karakter Cinta Damai Sebagai Upaya Mewujudkan Gereja Yang Sehat."

<sup>35</sup> Ibelala Gea, *5 (Lima) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Analisis Dari Injil Sinoptis)*, 2016.

<sup>36</sup> Pattipawae, *Penarapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar*, vol. 17, p. .

belum dapat menjadi contoh, sehingga untuk dapat menjadi teladan yang baik hendaknya dimulai dari diri sendiri. Dasar dari kecerdasan emosi yaitu kemampuan mencermati emosi diri sendiri yang sesungguhnya dengan mengetahui dan menyadari akan kekurangan dan kelebihan diri sendiri serta berusaha untuk memperbaiki kekurangan dan mengembangkan kelebihan. Hal ini menjadikan orang tersebut pilot atau pemandu (*guide*) terbaik dalam pengambilan keputusan mengenai kehidupan pribadi.<sup>37</sup>

Hal penting yang perlu dimiliki oleh seorang pegawai yang kurangnya percaya diri dalam bekerja, yaitu meningkatkan sumber daya yang ada pada dirinya. Keterampilan sumber daya manusia perlu dimiliki di era revolusi industri 4.0 untuk menghadapi era yang semakin canggih ini dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat. Oleh karena itu, sumber daya manusia hendaknya semakin dilatih dengan keterampilan yang dimiliki agar dapat bertahan dan menang dalam menghadapi era ini.<sup>38</sup>

### **Faktor-Faktor Pendukung Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja di Lingkup Kanwil Kemenag Provinsi Kalimantan Tengah**

#### **Aturan yang Jelas Dalam Bekerja**

Aturan yang jelas dalam bekerja merupakan sebuah juknis yang sudah ditetapkan. Sehingga dengan demikian Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari dengan penuh tanggung jawab. Manajemen yang baik terlihat dari sumber daya manusia dalam bekerja. Penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara berkualitas, karena kualitas organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan.<sup>39</sup> Mengetahui aturan yang jelas dalam bekerja sangat penting karena menentukan arah dalam bekerja. Orang yang bekerja dengan arah yang tepat merupakan orang yang sudah profesional. Personalitas berhubungan dengan keahlian dalam berkarya. Pekerjaan yang didasarkan pada profesionalitas adalah minimal diawali dengan perencanaan yang baik, dilanjutkan dengan pelaksanaan, diakhiri dengan hasil dan pelaporan yang akuntabel dan terukur. Bekerja harus dengan sungguh-sungguh bekerja keras dan cerdas. Banyak pekerjaan yang dikerjakan tetapi dengan modal hanya kerja keras tanpa kecerdasan hasilnya pasti ada,

---

<sup>37</sup> Urbanus, "Implementasi Nilai Karakter Cinta Damai Sebagai Upaya Mewujudkan Gereja Yang Sehat."

<sup>38</sup> Urbanus, "Model Penanaman Nilai Karakter Disiplin Mahasiswa Dalam Meningkatkan Sumber Daya Unggul Di Era 4.0."

<sup>39</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

tetapi kemungkinan kurang memuaskan. Bekerja sungguh-sungguh atau bekerja keras disertai kecerdasan atau keahlian hasilnya efektif, efisien dan memuaskan.<sup>40</sup>

#### Adanya Tupoksi yang Jelas

Dalam menjalankan tugas, sebagai seorang pegawai hendaknya menjalankan tugas dengan benar dan bertanggung jawab. Tupoksi adalah tugas pokok yang merupakan kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang utama dan rutin dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi masa depan tujuan tertentu. Pemahaman misi organisasi akan berdampak baik karena dengan begitu akan menumbuhkan rasa kejelasan terhadap apa yang dikerjakan (Sari, n.d). Seorang pegawai yang mengetahui tupoksi dengan jelas yaitu seseorang yang profesional. Oleh sebab itu bekerja secara profesionalitas ditandai dengan melaksanakan pekerjaan sesuai jabatan masing-masing, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan siap menerima *reward* dan *punishment* sesuai peraturan. Sebagai pegawai diharapkan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada atasannya. Demikian juga atasan atau para pemimpin mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka kepada pejabat yang lebih tinggi di atasnya, dan mempertanggungjawabkan akhir kepada Allah sebagai pencipta dan pemilik alam semesta.

#### Adanya Motivasi dari Rekan Kerja yang Senior

Motivasi dari atasan sangat diperlukan di dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi perlu dilakukan untuk mengerakkan orang yang dipimpin. Pemimpin dekat dengan para karyawan, turut menciptakan suasana yang nyaman dan akrab dalam bekerja sehingga karyawan menjadikan dirinya teladan dalam membangun budaya suportif yang tercermin dari rasa kekeluargaan yang cukup solid.<sup>41</sup> Bersedia mengerjakan yang diberikan oleh atasan atau yang sesuai dengan *job description*, serta tidak menyalahkkan wewenang dan tanggung jawab. Ada orang yang tidak terlalu peduli dengan pekerjaan lain, tetapi sebaliknya ada orang yang sangat peduli. Seperti yang dikatakan oleh Wijoyo, seseorang perlu memiliki *people management* yaitu kemampuan menggerakkan orang lain, kemampuan berkoordinasi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.<sup>42</sup> Apabila iklim organisasi tidak kondusif maka

<sup>40</sup> Ibelala Gea, 5 (*Lima*) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (*Analisis Dari Injil Sinoptis*).

<sup>41</sup> Sandi Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>42</sup> Urbanus, "Model Penanaman Nilai Karakter Disiplin Mahasiswa Dalam Meningkatkan Sumber Daya Unggul Di Era 4.0."

ketidakpuasan kerja akan terjadi, begitu juga sebaliknya, jika iklim organisasi kondusif maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.<sup>43</sup>

Sehubungan dengan tugas seorang pemimpin, Rivai mengatakan bahwa kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan pada anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: Pertama, kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikutnya. Kedua, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya. Ketiga, adanya kemampuan untuk menggunakan kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.<sup>44</sup>

#### Melayani Tamu Dengan Pelayanan Prima

Seorang pegawai atau abdi negara hendaknya berusaha memberi pelayanan yang prima bagi masyarakat. Bentuk-bentuk sikap praktis keseharian dalam mewujudkan hubungan yang baik yaitu menolong orang yang berkesusahan, berempati kepada orang lain, menolong korban bencana alam, berbagi pada orang lain, saling menghargai dan ikut menghibur orang yang sedang mengalami musibah.<sup>45</sup> Seorang pegawai perlu memberi layanan yang terbaik kepada orang yang memerlukannya. Seperti yang dikatakan oleh Wijoyo, bahwa seseorang perlu memiliki *service orientation* yaitu kemampun untuk memberikan pelayanan publik.<sup>46</sup> Sebagai atasan tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan seluruh para pegawai. Secara alamiah pasti ada para pegawai yang menyenangkan dan sebaliknya, yang taat disiplin dan sebaliknya. Namun mereka semua adalah berhak mendapatkan keteladanan dari atasan mereka. Atasan berperan tetap memberikan keteladanan kepada mereka dalam perbuatan dan perkataan. Keramahan menjadi salah satu ciri khas pengajaran keteladanan yang prima.<sup>47</sup>

Melayani tamu dengan pelayanan prima adalah suatu tugas yang penting, karena merupakan sesuatu yang harus dilakukan dengan baik dan setia. Oleh sebab itu ketika seseorang mengerjakan pekerjaan yang baik dan setia, pekerjaan sekecil apapun itu, maka akan

---

<sup>43</sup> Pattipawae, *Penarapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar*, vol. 17, p. .

<sup>44</sup> Mariam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)."

<sup>45</sup> Urbanus, "Implementasi Nilai Karakter Cinta Damai Sebagai Upaya Mewujudkan Gereja Yang Sehat."

<sup>46</sup> Urbanus, "Model Penanaman Nilai Karakter Disiplin Mahasiswa Dalam Meningkatkan Sumber Daya Unggul Di Era 4.0."

<sup>47</sup> Ibelala Gea, *5 (Lima) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Analisis Dari Injil Sinoptis)*.

dipercayakan kepadanya tanggung jawab ke level yang lebih besar atau lebih tinggi. Ada dua kata yang diungkapkan yaitu mengerjakan dengan baik adalah berbicara pada kualitas mutu hasil kerja. Kemudian mengerjakan dengan setia adalah menunjukkan kesungguhan dan ketekunan sebagai bagian ketulusan dan keikhlasan.<sup>48</sup> Setiap orang memiliki kebutuhan untuk dapat diterima oleh orang lain. Hal ini merupakan kebutuhan dasar manusia yang tidak dapat tergantikan. Apabila kebutuhan ini terpenuhi maka akan muncul tindakan-tindakan untuk mendapat pengakuan keberadaan sebagai individu.<sup>49</sup>

### **Implementasi Nilai Budaya Kerja Organisasi**

Menurut Harsono, “Implementasi merupakan suatu proses untuk dapat melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan di dalam rangka penyempurnaan pada suatu program.”<sup>50</sup> Data yang didapatkan dari dua belas orang meliputi: Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah, Kepala Bagian Tata Usaha, Bagian Humas Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah, delapan orang pegawai diambil dari masing-masing bidang di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah dan satu orang pegawai bagian Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah masa kerja dua tahun, pendidikan minimal S1. Berdasarkan pengertian dan hasil observasi serta wawancara dari dua belas informan mengenai lima nilai budaya kerja, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Integritas**

Disimpulkan dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan budaya kerja dalam integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah hampir semua bekerja dengan jujur dengan aturan dan juknis yang ada.

Integritas mengandung pengertian *Integrity* yang berarti: kejujuran, ketulusan hati dan keutuhan.<sup>51</sup> Integritas merupakan keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Integritas dimaknai sebuah konsep yang menunjukkan konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Adapun dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran

---

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> Urbanus, “Tinjauan Alkitab Terhadap Nilai-Nilai Karakter Dan Implementasinya,” *Tumou Tou* VII (2020): 112–127.

<sup>50</sup> Hanifah Harsono, *Implementasi Kebijakan Dan Politik* (Bandung: PT. Mutiara Sumber Widya, 2002).

<sup>51</sup> Ibelala Gea, *5 (Lima) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Analisis Dari Injil Sinoptis)*.

dan kebenaran dari tindakan seseorang. Integritas yaitu keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Indikatornya sebagai berikut: Pertama, bertekad dan berkemauan untuk berbuat baik dan benar. Kedua, berpikir positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Ketiga, mematuhi peraturan peundang-undangan yang berlaku. Keempat, menolak korupsi suap atau gratifikasi.<sup>52</sup>

Menurut Sudarmanto, integritas merupakan suatu kesadaran terpadu yang canggih dan penghayatan mendalam atas proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan dan emosi, serta daya analisis rasional.<sup>53</sup> Berdasarkan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama, integritas adalah salah satu kompetensi yang sangat penting bagi setiap individu. Kompetensi ini akan mendasari dan saling berkaitan dengan kompetensi lainnya. Untuk mendapatkan energi yang positif, maka perlu adanya keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar untuk dilakukan dan ditanamkan dalam jiwa ASN Kementerian Agama.<sup>54</sup>

Integritas adalah kata yang sering didengar untuk mengukur mutu dan kualitas para pemimpin dan calon pemimpin. Namun, terkadang sulit mengukur dan memberi penilaian yang objektif dan valid untuk memilih pemimpin. Karena kualitas mereka hampir tidak dapat dibedakan dari aspek pengetahuan, kompetensi, visi dan misi. Namun jika ada aspek penilaian lain dari segi integritas yang meliputi karakter, kejujuran, ketulusan dan keiklasan kemungkinan dapat terlihat perbedaan yang hakiki. Persoalannya adalah mengungkapkan integritas seseorang tidaklah gampang, sehingga di dunia yang penuh dengan sandiwara ini, setiap orang seakan dengan mudahnya menutupi kebobrokan dengan integritas yang semu.<sup>55</sup>

## Profesional

Disimpulkan dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan budaya kerja profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah hampir semua bekerja sesuai dengan tupoksi, meskipun ada yang mengerjakannya sambil mengerjakan tugas tambahan lain.

Tanpa adanya penerapan budaya kerja yang baik pada organisasi, kemungkinan akan memengaruhi pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat tidak akan berjalan sesuai dengan apa

---

<sup>52</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

<sup>53</sup> Zulkifli Syauqi Thontowi, "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas" 9, no. 1 (2019), <https://kbbsi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>.

<sup>54</sup> Ibid.

<sup>55</sup> Ibelala Gea, *5 (Lima) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Analisis Dari Injil Sinoptis)*.



yang direncanakan sebelumnya.<sup>56</sup> Profesional merupakan bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik yang mencerminkan kompetensi dan keahlian. Pegawai yang profesional hendaknya harus dapat mengemban amanah dengan baik, guna memperoleh proses dan hasil yang optimal.

Profesionalitas yaitu bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Indikatornya sebagai berikut: Pertama, melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi jabatan. Kedua, disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Ketiga, melakukan pekerjaan secara teratur. Keempat, melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kelima, menerima *reward* dan *punishment* sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>57</sup>

Kedisiplinan dapat membentuk karakter seseorang dan menunjukkan profesionalitas kerja. Berkarya dengan penuh disiplin, serta memiliki seperangkat kompetensi, ketepatan waktu secara efektif dan efisien dan memberikan hasil pekerjaan yang terbaik dapat disebut sebagai kriteria profesionalitas. Orang yang bekerja dengan profesionalitas hendaknya mengawalinya dengan perencanaan yang meliputi uraian, sasaran, indikator, target dan capaian.<sup>58</sup>

## Inovasi

Disimpulkan dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan budaya kerja inovasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah hampir semua melaksanakan semua tugas dengan mematuhi aturan yang ada.

Inovasi dapat diartikan sebagai sikap manusia yang selalu ingin mengalami kemajuan (*move on*) disegala aktivitasnya. Keinginan untuk tidak ketinggalan meskipun menjumpai sejumlah tantangan dan rintangan, namun dengan modal kesabaran, kerendahan hati dan keyakinan dapat mencapai cita-cita.<sup>59</sup> Inovasi merupakan menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru menjadi lebih baik. Menemukan hal-hal baru yang bermanfaat bagi masyarakat, karena birokrat bukanlah mesin karenanya dituntut berinovasi dan tidak lagi terjebak terhadap rutinitas.

Seorang pemimpin yang menjadi *Pilot Project* dalam pengembangan diri melalui *sharing knowledge*, berbagi pengalaman pekerjaan, sehingga mampu mendorong para

---

<sup>56</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Ibelala Gea, 5 (Lima) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Analisis Dari Injil Sinoptis).

<sup>59</sup> Ibid.

karyawan untuk lebih meningkatkan potensi yang mereka miliki. Hal ini dicerminkan melalui budaya inovatif. Seorang yang memiliki inovasi tentu juga kreatif. Orang yang kreatif berpikir dan melakukan sesuatu yang menghasilkan cara dan hasil yang baru berdasarkan semua yang telah dimiliki.<sup>60</sup>

Budaya inovatif diwujudkan dengan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkarya dan mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan formal maupun informal. Didukung dengan budaya suportif melalui membangun komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan adanya rasa kekeluargaan.<sup>61</sup> Inovasi yaitu menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Indikatornya sebagai berikut: Pertama, selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan secara berkala dan berkelanjutan. Kedua, bersikap terbuka dan menerima ide-ide baru yang konstruktif. Ketiga, meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi. Keempat, berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah. Kelima, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien.<sup>62</sup>

Proses pelaksanaan atau implementasi program inovasi bersifat intrikitis karena melibatkan banyak orang dan karena pembaharuan itu sendiri.<sup>63</sup> Sikap inovasi yang standar adalah tidak cepat putus asa dalam segala hal, berusaha mencari solusi dengan berbagai cara untuk menyelesaikan dan mengatasi masalah namun bukan menghalalkan segala cara. Pegawai atau karyawan yang inovatif dapat melakukan berbagai terobosan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan dan kehendak Tuhan. Terkadang ada inovasi yang merusak orang lain seperti merakit bom, membuat senjata tanpa izin, membentuk organisasi yang ideologinya bertentangan dengan Pancasila. Pelayanan yang inovatif bersifat efektif dan efisien, tidak merusak diri sendiri dan orang lain serta hasilnya memuaskan para pelanggan.

### Tanggung Jawab

Disimpulkan dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan budaya kerja tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah, yaitu apabila melakukan kesalahan, bersedia untuk tidak mengulangi kesalahan tersebut dan bersedia melakukan langkah-langkah perbaikan.

---

<sup>60</sup> Urbanus, "Model Penanaman Nilai Karakter Disiplin Mahasiswa Dalam Meningkatkan Sumber Daya Unggul Di Era 4.0."

<sup>61</sup> Sandi Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>62</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

<sup>63</sup> Amrazi Zakso, *Inovasi Pendidikan Di Indonesia Antara Harapan Dan Kenyataan*, n.d.

Tanggung jawab merupakan implemetasi bekerja secara tuntas dan konsekuen sebagaimana Aparatur Kementerian Agama hendaknya mempunyai kesadaran yang tinggi bahwa kiprah mereka di Kementerian Agama itu harus dipertanggungjawabkan, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Tanggung jawab yaitu bekerja secara tuntas dan konsekuen. Indikatornya sebagai berikut: Pertama, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kedua, berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah-langkah perbaikan. Ketiga, mengatasi masalah dengan segera. Keempat, komitmen dengan tugas yang diberikan.<sup>64</sup>

Sebagai Pegawai Negeri dan Aparatur Negara hendaknya dapat mengembangkan nilai-nilai tanggung jawab dalam bekerja. Indikatornya adalah bekerja sepenuh hati, mengerjakan sesuatu dengan tuntas dan konsekuen. Ciri-ciri pegawai yang bertanggungjawab, yaitu memiliki komitmen dan ketetapan hati dalam mengerjakannya. Segala masalah yang dijumpai selalu ada usaha untuk mengatasinya.<sup>65</sup> Tanggung jawab dapat dilakukan apabila seorang pegawai menerapkan disiplin. Disiplin menjadi salah satu tujuan dari adanya pembentukan karakter. Adanya kedisiplinan yang tertanam pada diri seseorang melahirkan suatu sikap tanggung jawab yang besar. Baik tanggung jawab pada diri sendiri maupun tanggung jawab pada orang lain.<sup>66</sup>

### Keteladanan

Disimpulkan dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan budaya kerja keteladanan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah yaitu bekerja untuk memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil.

Keteladanan berasal dari kata dasar “teladan” yang berarti sesuatu atau perbuatan yang patut ditiru atau dicontoh.<sup>67</sup> Teladan adalah model hidup dari pribadi seseorang yang layak dicontohi atau ditiru. Hal yang layak dicontohi atau ditiru mencakup pelbagai aspek hidup dan

---

<sup>64</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

<sup>65</sup> Ibelala Gea, 5 (*Lima*) *Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Analisis Dari Injil Sinoptis)*.

<sup>66</sup> Urbanus, “Implementasi Nilai Karakter Cinta Damai Sebagai Upaya Mewujudkan Gereja Yang Sehat.”

<sup>67</sup> Syauqi Thontowi, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.”

kehidupan secara utuh.<sup>68</sup> Keteladanan menjadi contoh yang baik bagi orang lain, dengan cara mengajak seorang disadarkan bahwa sebagai pegawai Kementerian Agama hendaknya menjadi teladan di lingkungan masing-masing. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya.<sup>69</sup> Keteladanan yaitu menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Indikatornya sebagai berikut: Pertama, berakhlak terpuji. Kedua memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil. Ketiga, membimbing dan memberi arahan kepada bawahan dan teman sejawat. Keempat, melakukan pekerjaan yang baik dari diri sendiri.<sup>70</sup>

Keteladanan dijadikan sebagai gaya hidup. Kehadiran di kantor bukan hanya karena ada aturan bersifat memaksa. Bukan hanya takut kepada atasan dan peraturan yang ada, melainkan kehadiran di kantor untuk bekerja karena telah menjadi kebiasaan atau gaya hidup. Absen manual dan elektronik hanyalah sebagai media administrasi yang berfungsi mengatur jam kerja para pegawai bukan sesuatu yang ditakuti.<sup>71</sup> Tentu tidaklah mudah mengikuti teladan dari Tuhan Yesus. Karena hal itu memerlukan komitmen yang tinggi dan rela berkorban. Sebagai orang Kristen, hendaknya kehidupan mencerminkan sifat-sifat Kristus dan dapat diaplikasikan dalam seluruh aspek kehidupan sehari-hari orang percaya.

#### IV. Kesimpulan

Budaya kerja dalam penguatan karakter bagi pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah akan terjadi apabila diterapkan dalam budaya kerja yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan melalui faktor-faktor pendukung yaitu adanya aturan yang jelas dalam bekerja, memberikan tupoksi yang jelas dalam bekerja, memberikan motivasi kepada rekan kerja, dan memberikan layanan prima kepada setiap orang. Upaya pelayanan kepada publik berbasis akuntabilitas dan transparansi harus didukung oleh pelayanan yang ikhlas dari semua pegawainya. Budaya kerja sangat penting karena memberikan dampak baik bagi kinerja para pegawai. Budaya kerja yang diterapkan dengan baik, akan melekat di dalam diri pegawai dan nilai-nilai budaya kerja tersebut akan diimplementasikan dalam memberikan pelayanan

---

<sup>68</sup> Andreas Sese Sunarko, "Implikasi Keteladanan Yesus Sebagai Pengajar Bagi Pendidikan Kristen Yang Efektif Di Masa Kini" (n.d.).

<sup>69</sup> Sandi Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>70</sup> Sari, *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.

<sup>71</sup> Ibelala Gea, *5 (Lima) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Analisis Dari Injil Sinoptis)*.

kepada masyarakat. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem.

Nilai-nilai budaya kerja sebagaimana yang dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah, mengacu kepada apa yang sudah diajarkan dan dilakukan oleh Yesus kepada pengikut-Nya sebagaimana yang diberitakan dalam Injil Sinoptik. Sehingga pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah menjadi pelopor atau garda depan dalam melaksanakan lima nilai budaya kerja yang dimaksud pada satuan kerja pada bidang tugas masing-masing dengan mengacu kepada kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN). Nilai budaya kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah ini bertujuan untuk mengembalikan citra dan kepercayaan dari kinerja Kementerian Agama di mata publik, dan dibuktikan dengan kinerja yang baik.

## Referensi

- Amantha, G K. "Analisis Budaya Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas (Studi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Lampung)(Doctoral Dissertation, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)." *Universitas Lampung* (2016).
- Harsono, Hanifah. *Implementasi Kebijakan Dan Politik*. Bandung: PT. Mutiara Sumber Widya, 2002.
- Ibelala Gea. *5 (Lima) Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama (Analisis Dari Injil Sinoptis)*, 2016.
- Komara, Endang. "Penguatan Pendidikan Karakter Dan Pembelajaran Abad 21." *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education* 4, no. 1 (2018). [www.journals.mindamas.com/index.php/sipatahoenan](http://www.journals.mindamas.com/index.php/sipatahoenan).
- Mariam, Rani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)," 2009.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Mukmin, S, and I Prasetyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai." *Jurnal Manajerial Bisnis* (2021).  
<http://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/297>.
- Ndraha, Taliziduhu. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.

- Pattipawae, Dezonda R. *Penarapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar. Jurnal Sasi*. Vol. 17, 2011.
- Permatasari, Nindi Andriani, Deka Setiawan, and Lintang Kironoratri. "Model Penanaman Karakter Disiplin Siswa Sekolah Dasar Pada Masa Pembelajaran Daring" 3, no. 6 (2021): 3758–3768.
- Sahertian, Chrstina Demaja W. "Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Kristen" X (2020).
- Sandi Trang, Dewi. "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." 208 *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): 208–216.
- Sari, Astri Diana. *Hubungan Lima Nilai Budaya Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*, n.d.
- Sunarko, Andreas Sese. "Implikasi Keteladanan Yesus Sebagai Pengajar Bagi Pendidikan Kristen Yang Efektif Di Masa Kini" (n.d.).
- Susanto, AB. *Budaya Perusahaan: Seni Manajemen Dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1997.
- Syauqi Thontowi, Zulkifli. "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas" 9, no. 1 (2019). <https://kbbs.kemdikbud.go.id/entri/kerja>.
- Tampubolon. *Manajemen Operasional*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Urbanus. "Implementasi Nilai Karakter Cinta Damai Sebagai Upaya Mewujudkan Gereja Yang Sehat." *Prosiding Seminar Nasional STT Sumatera Utara*. Last modified 2021. Accessed August 28, 2021. <https://stt-su.ac.id/e-journal/index.php/prosiding/article/view/56>.
- . "Model Penanaman Nilai Karakter Disiplin Mahasiswa Dalam Meningkatkan Sumber Daya Unggul Di Era 4.0." *IMMANUEL: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (October 31, 2021): 127–142.
- . "Peran Orang Tua Kristen Dalam Pembentukan Karakter Anak Menghadapi Degradasi Moral Di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Pontianak." *Jurnal KALA NEA* 1, no. 1 (2020): 81–96. <http://jurnal.sttimmanuelsintang.ac.id/index.php/sttis/article/view/51>.
- . "Tinjauan Alkitab Terhadap Nilai-Nilai Karakter Dan Implementasinya." *Tumou Tou VII* (2020): 112–127.
- Zakso, Amrazi. *Inovasi Pendidikan Di Indonesia Antara Harapan Dan Kenyataan*, n.d.