



# REVITALISASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA BERBASIS TELADAN HIDUP RASULULLAH SEBAGAI UPAYA MENCEGAH DAN MENGHILANGKAN PERILAKU KORUP (Telaah Konseptual di Lingkungan Kementerian Agama)

**Arditya Prayogi**

IAIN Pekalongan, Indonesia

E-mail : [arditya.prayogi@iainpekalongan.ac.id](mailto:arditya.prayogi@iainpekalongan.ac.id)

**M. Jauhari**

Kemenag Kanwil Kota Palembang, Palembang, Indonesia

E-mail: [jauhari\\_m@gmail.com](mailto:jauhari_m@gmail.com)

*Diterimatanggal:03 Meret 2021*

*Selesai tanggal:30 November 2021*

## ABSTRACT

*The birth of Five Work Cultures within the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia, is to answer his desire to restore a good image and trust in the eyes of the public as evidenced by good performance after previously there were several cases of corruption that plagued him. The five work cultures include integrity, professionalism, innovation, responsibility, and exemplary. This article aims to describe how the concept of revitalizing these 5 work culture values, not only in terms of good government management or based on the embodiment of the vision and mission of institutions and leaders, but also based on the concept of Islam based on the Qur'an and As-Sunnah by making the Prophet Muhammad as a concrete role model. From the results of the study, it can be seen that conceptually the revitalization and implementation of five work cultures based on the example of the Prophet's life in the Ministry of Religion can be carried out with the discipline of application by relying on the best human example, namely the Prophet Muhammad, based on transcendental awareness.*

[Lahirnya Lima Budaya Kerja di lingkungan Kementerian Agama RI, adalah untuk menjawab keinginannya yang ingin mengembalikan citra dan kepercayaan baik dimata publik dengan dibuktikan dengan kinerja yang baik setelah sebelumnya terdapat beberapa kasus korupsi yang mendera. Lima budaya kerja itu sendiri antara lain, integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Artikel ini bertujuan untuk menjabarkan bagailama konsep revitalisasi kembali 5 nilai budaya kerja ini, tidak hanya dari segi manajemen pemerintahan yang baik saja atau berdasar pengejawantahan dari visi dan misi lembaga dan pimpinan saja, namun didasarkan pula pada konsep Islam yang berdasar Al-Qur'an dan As-Sunah dengan menjadikan Rasulullah Muhammad saw sebagai suri tauladan kongkrit. Dari hasil kajian dapat diketahui bahwa secara konseptual revitalisasi sekaligus implementasi lima budaya kerja berbasis teladan hidup Rasulullah di lingkungan Kementerian Agama dapat dilakukan dengan adanya disiplin penerapan dengan menyandarkannya pada teladan manusia terbaik yakni Nabi Muhammad saw berbasis pada kesadaran transedental].

**Kata Kunci:** *Revitalisasi, Budaya Kerja, Korupsi, Implementasi*

## PENDAHULUAN

Perbuatan korup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 (1) Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, adalah perbuatan yang dilakukan dengan

memanfaatkan

jabatan/kedudukan/kekuasaan secara melawan hukum untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau korporasi yang dapat merugikan negara dan perekonomian negara. Secara umum, kata “korupsi”

berasal dari kata “corrupt” atau “comusus” yang merupakan paduan dari dua kata yang berasal dari bahasa latin “com” (bersama-sama) dan “rumpere” (pecah/jebol). Pengertian bersama-sama di sini mengarah pada suatu bentuk kerjasama atau suatu perbuatan yang dilakukan dengan latar belakang kekuatan atau kekuasaan dengan tujuan untuk kepentingan dirinya sendiri. Konotasi bersama-sama bisa dimaksudkan lebih dari satu orang atau dapat pula dilakukan oleh satu orang yang memiliki kekuatan untuk menggerakkan orang lain. Konotasi dari “rumpere” yang berarti pecah atau jebol, merujuk pada pengertian dampak atau akibat dari perbuatan korupsi.<sup>1</sup> Artinya, tindakan korupsi dapat mengakibatkan kehancuran atau kerugian besar. Inilah yang membedakan pengertian tindak korupsi dengan tindak kriminal biasa seperti pencurian, karena perbuatan korupsi ini dapat merugikan tidak hanya banyak orang akan tetapi juga negara dalam jumlah yang tidak terbatas besarnya.

Definisi korupsi saat ini pun mulai berkembang lebih kompleks. Hal ini dilihat dari perilaku korup yang dapat diukur dari dua arah, yaitu dari instansi dan masyarakatnya sendiri. Tindak "korupsi" tidak hanya terjadi karena

adanya kesempatan berupa jabatan ataupun kewenangan, akan tetapi juga karena adanya kebutuhan. Perbuatan korupsi juga terjadi karena adanya dorongan dari pihak lain untuk memanfaatkan jabatan ataupun kewenangannya untuk kepentingan dirinya sendiri. Di sisi lain, apabila bersandar pada UU No. 31 Tahun 1999 ini, maka tindak pidana "korupsi" berlaku tidak hanya pada institusi pemerintahan, akan tetapi berlaku juga untuk institusi di luar pemerintahan.<sup>2</sup>

Tindak pidana korupsi pun pernah terjadi di Kementerian Agama. Terakhir, dapat dilihat dari kasus jual beli jabatan di Kementerian Agama yang terbongkar setelah Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menangkap tangan (mantan) Ketua Umum Partai Persatuan Pembangunan (PPP) Muhammad Romahurmuziy (sebagai pihak di luar lingkungan kerja Kementerian Agama) alias Romy, pada medio 2019. Romy diduga menerima duit suap dari lingkungan kerja Kementerian Agama yakni dari Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur, Haris Hasanudin sebesar Rp250 juta. Tak hanya itu, Romy juga diduga menerima uang

---

<sup>1</sup> Sudarto, *Hukum dan Hukum Pidana*, (Bandung.: Alumni, 1996), hal. 115.

---

<sup>2</sup> Soerya Respartiono, Makalah dalam Seminar Nasional Fakultas Hukum Universitas Indonesia bekerja sama dengan Ikatan Nasional Konsultan Indonesia tentang “Permasalahan Hukum Pada Pelaksanaan Kontrak Jasa Konsultasi dan Pencegahan Korupsi di Lingkungan Instansi Pemerintah”, diselenggarakan di Balai Sidang Djokosoetono Gedung F Lantai 2 FH-UI, Depok, Selasa. 22 Juni 2010.

Rp50 juta dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Gresik, Muhammad Muafaq Wirahadi. Romy - sapaan akrabnya, ditetapkan sebagai tersangka korupsi dengan juga menyeret dua nama pejabat Kemenag ini.

Munculnya kasus yang melibatkan Romy ini semakin menegaskan bahwa kasus-kasus korupsi yang ditangani oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) saat ini, jika dicermati, sebagian besar di antaranya adalah kasus yang menyalahgunakan jabatan/kekuasaan. Kasus-kasus seperti ini terdapat di pemerintahan tingkat pusat maupun daerah, termasuk di lembaga legislatif tingkat pusat dan daerah dengan motif utama memperdagangkan pengaruh baik politis maupun figural. Di sisi lain, meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meminimalisir atau mencegah korupsi oleh berbagai lembaga, termasuk dengan dibentuknya Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) itu sendiri, namun upaya pencegahan korupsi tersebut masih kurang optimal karena memang secara teknis tidak dilakukan secara terpadu/ lintas sektoral dan secara filosofis belum adanya kesadaran bersama terkait permasalahan korupsi ini.

Peristiwa ini tentu menjadi “pukulan telak” bagi Kementerian Agama. Hal ini mengingatkan momen bahwa pada

medio November 2014 lalu, Kementerian Agama telah berinisiatif menggulirkan 5 nilai budaya kerja yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Bertanggungjawab dan Keteladanan, yang merupakan perwujudan program Revolusi mental yang didengungkan oleh Presiden Joko Widodo.<sup>3</sup> Revolusi mental bagi aparatur pemerintah khususnya dalam lingkungan Kementerian agama (kemenag) adalah suatu yang mendesak. Hal ini dilatarbelakangi dengan pandangan jangan sampai pegawai Kemenag bekerja seperti mesin, yang datang dan pulang tanpa makna. Hal ini sebagaimana tersurat dalam instruksi Presiden Joko Widodo pada saat pencaangan Gerakan Nasional Revolusi Mental, “...memberikan pelayanan yang makin cepat, tepat, murah, dan mudah serta meninggalkan mentalitas priyayi”.<sup>4</sup>

Walau betul, pencaangan 5 nilai budaya kerja ini sendiri belum tentu dapat

---

<sup>3</sup> Menurut Wildan Hasan Syadzili, (Kasubbag Assessment Jabatan Struktural Biro Kepegawaian Setjen Kemenag RI) Sesungguhnya sebelum Revolusi Mental dicanangkan sebagai Gerakan Nasional pada saat HUT Korpri ke-43 di Lapangan Monas, 1 Desember 2014 yang lalu. Menteri Agama telah lebih dahulu menggulirkan dengan cepat-tanggap dan tepat-sasaran menjejawantahkan gagasan Presiden tentang Revolusi Mental ke dalam bentuk 5 Nilai Budaya Kerja yang ada di dalam Kementerian Agama. (<http://kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=234124>, diakses pada 02 Maret 2015, pukul 10.15 wib).

<sup>4</sup> Harian Umum Kompas, edisi 1 Desember 2014.

memastikan tidak lagi terjadi tindakan korupsi. Namun, sebagaimana Menag kala itu juga turut katakan “Jadi ini bagian dari upaya diri kita memproteksi diri bagaimana moralitas, nilai-nilai luhur, nilai positif betul-betul dijaga. Tapi meskipun tidak ada jaminan, masing-masing kita nanti akan membangun budaya, sehingga sesama kita akan saling memberikan imbauan, saran, masukan. Saling mengingatkan,”. “Tapi kalau jaminan (bebas korupsi), tentu setiap kita tidak akan bisa menjamin”.<sup>5</sup>

Meskipun demikian, bukan berarti 5 nilai budaya kerja yang telah dicanangkan dan berjalan hampir 5 tahun ini menjadi hal yang sia-sia di lingkungan Kemenag. Kelima nilai tersebut, sebagaimana sambutan Menag sendiri ketika pencaangannya, “...pada hakikatnya merupakan nilai yang sudah hidup dalam setiap ajaran agama, namun realitasnya tidak jarang terkontaminasi oleh hawa nafsu internal dan godaan-godaan eksternal. Untuk membersihkan dan memperkuat kembali nilai yang sudah hidup, kita perlu melakukan reformasi moral, yaitu membuang moralitas buruk dan menghadirkan kembali moralitas baik...”.

---

<sup>5</sup> <https://news.detik.com/berita /2741183/5-nilai-budaya-kerja-di-kemenag-tak-jamin-bebas-korupsi>, diakses 2 Desember 2014.

Maka daripada itu, hal yang perlu dilakukan saat ini adalah merevitalisasi kembali 5 nilai budaya kerja ini, tidak hanya dari segi manajemen pemerintahan yang baik saja atau berdasar pengejawantahan dari visi dan misi lembaga dan pimpinan saja, namun dirasa perlu juga untuk menariknya jauh sesuai konsep Islam yang berdasar Al-Qur’an dan As-Sunah dengan menjadikan Rasulullah Muhammad saw sebagai suri tauladan kongkrit dalam menjalankan 5 nilai budaya kerja ini, terutama dalam cakupan yang lebih privat, yakni individu-individu itu sendiri. Hal ini penting, terutama di lingkungan Kementerian Agama yang dalam tugas-tugasnya banyak bersentuhan langsung dengan masyarakat (yang mayoritas Islam) dan pada dasarnya juga mengemban “tugas” untuk menyebarkan “Islam Rahmatan lil’alamin” di tengah-tengah masyarakat Indonesia.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Sebagai sebuah sistem organisasi pemerintah yang besar, dari pusat pemerintahan sampai ke kecamatan, tugas-tugas Kemenag bersentuhan langsung dengan kehidupan masyarakat, khususnya bidang keagamaan. Dalam hal ini maka sudah barang tentu unsur-unsur yang ada dalam Kementerian Agama yaitu para pegawainya harus memiliki kinerja yang maksimal yang berorientasi pada *service oriented* bukan pada *profit oriented*, sesuai dengan motto Kementerian Agama “Ikhlās Beramal”. Dari motto tersebut dapat dipahami sebagai sebuah isyarat bahwa Kemenag hendak menjadikan dirinya sebagai Kementerian yang berbakti kepada bangsa, negara dan Tuhan secara maksimal dengan tanpa memikirkan imbalan dan pujian dalam menjalankan tugasnya, motto ini

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ini ditulis dengan menggunakan metode riset kualitatif. Analisisnya berdasarkan penggalian data pustaka/studi literatur dari beberapa sumber literatur (tertulis). Penulisan dilakukan melalui proses penggalian data dari berbagai sumber rujukan yang mem-

---

kental dengan nilai agamis, karena itulah posisi Kementerian Agama dalam struktur penyelenggara negara sangat sensitif, kemenag bagaikan kertas putih apabila ternoda sedikit saja maka akan berdampak sistemik yang luar biasa, meski itu dilakukan oleh oknum tetapi semua pegawainya seperti kena getahnya, sebuah ironi yang memalukan. Sebagai contoh noda tersebut dimana KUA menjadi topik hangat di media cetak dan elektronik awal tahun 2013 lalu saat itu Inspektur Jenderal Kementerian Agama Dr. Mochammad Jasin, melontarkan pernyataan keras yang menyebut bahwa gratifikasi atau pengutan liar oleh pejabat KUA dalam setahun sekitar 1,2 triliun, jumlah yang sangat fantastis, menurut beliau, angka itu diperoleh dari rata-rata pungutan Rp. 500.000,-/peristiwa nikah dikalikan dengan jumlah pencatatan nikah dalam satu tahun sebanyak 2,5 juta pasangan menikah, peristiwa ini jadi pukulan telak buat semua insan-insan Kemenag diseluruh Indonesia, karena borok ini akhirnya terbuka juga yang notabene di *blow up* oleh internal Kemenag sendiri, tapi ini jadi momen penting perbaikan citra Kemenag 2 tahun belakang yang semakin membaik, dengan terbitnya PP, PMA dan KMA untuk perbaikan Kemenag. (baca laporan utama majalah Ikhlas Beramal berjudul Bertekad Bulat Memperbaiki Kinerja KUA, edisi 79, 2013, hal. 8) disamping itu Kemenag juga menggunakan istilah dalam setiap hari ulang tahunnya dengan nama HAB (Hari Amal Bakti). Istilah ini mengindikasikan amal adalah perbuatan yang bernuansa positif, sedangkan bakti merupakan bentuk pengabdian pelayanan seseorang pada orang lain dalam komunitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara secara ikhlas. (<http://www.suaramerdeka.com/harian/0501/07/opi4.htm>)

bahas berbagai hal-hal yang secara konseptual terkait dengan lima budaya kerja Kementerian Agama serta berbagai korelasinya, terutama jika dikaitkan dengan konsep Rasulullah sebagai teladan. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitik untuk menemukan makna-makna baru. Penulisan dilakukan melalui proses penggalian data dari berbagai sumber rujukan literatur (tertulis) yang membahas berbagai artikel/tulisan terkait dengan penerapan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama. Sumber-sumber tersebut dapat diakses melalui beragam tempat (perpustakaan) dan media internet secara terbuka kemudian dituangkan dalam bentuk penjelasan berupa rangkaian kalimat. Peneliti dalam hal ini tidak melakukan observasi secara *face to face*, akan tetapi data yang telah didapatkan dapat dijamin keabsahannya berdasarkan teori penelitian ilmiah, dikarenakan sumber-sumber referensi yang didapatkan, berdasarkan metode yang digunakan merupakan sumber-sumber yang dapat dijamin keberadaannya. Demikian, artikel ini lebih merupakan sebuah sintesis dari tulisan-tulisan yang pernah ada, untuk kemudian dilihat keterkaitannya dengan konteks saat ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Revitalisasi**

Revitalisasi merupakan upaya masyarakat untuk mengadakan suatu perubahan tatanan kehidupan masyarakat yang berlangsung, baik dengan menghidupkan suatu tuntunan masyarakat yang hampir punah maupun yang mengarah pada penciptaan budaya baru yang dianggap memberikan suasana yang lebih baik. Secara kebahasaan, revitalisasi berarti proses, cara atau tindakan untuk memvitalkan (menganggap penting) kembali. Revitalisasi diartikan sebagai peninjauan ulang mengenai suatu hal untuk ditata, digarap, dan disesuaikan agar lebih bermanfaat dalam arti luas. Revitalisasi adalah upaya untuk memvitalkan kembali suatu konsep yang dulunya pernah vital/hidup tetapi kemudian mengalami kemunduran/degradasi. Proses revitalisasi sebuah kawasan mencakup perbaikan aspek fisik, maupun non fisik. Konsep revitalisasi memerlukan bukti-bukti yang didasarkan pada filosofi, kepercayaan, sosio-budaya, dan latar kesejarahan yang ditandai pada tradisi yang harmonis, teratur dengan kondisi lingkungan dan keindahan yang tidak ditentukan secara individual karena masing-masing dari dorongan mereka memperkuat dan berpengaruh satu sama

lain.<sup>7</sup> Secara umum revitalisasi diharapkan mampu untuk:

- 1) Menghidupkan kembali menurunnya kualitas suatu moral masyarakat,
- 2) Meningkatkan kemampuan masyarakat agar memiliki nilai ekonomis dan nilai strategis,
- 3) Mendorong penguatan nilai moral dan etika untuk mengantisipasi arus globalisasi,
- 4) Memperkuat identitas diri bangsa Indonesia yang kaya akan agama, moral, budaya, dan etika,
- 5) Mendukung pembentukan citra Bangsa Indonesia yang bermartabat dan berbudi luhur.

### **Konsep Budaya Kerja**

Menurut Koentjaraningrat, budaya adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Pada dasarnya, kebudayaan memiliki tiga wujud sebagai berikut: 1) Pola pikir (gagasan, asumsi, nilai-nilai, norma, peraturan, dan sebagainya); 2) Perilaku berpola manusia dalam

---

<sup>7</sup> Ida Bagus Suradarma, Revitalisasi Nilai-Nilai Moral Keagamaan di Era Globalisasi Melalui Pendidikan Keagamaan, dalam *Jurnal Dharmasmrti Vol. 9 No. 2* Bulan Oktober 2018), hal. 52.

masyarakat; 3) Benda-benda hasil karya manusia.<sup>8</sup>

Dalam hal ini, konsep budaya pada dasarnya bermuara pada satu kesimpulan bahwa mengakui adanya cipta manusia, meliputi perilaku dan hasil kelakuan manusia, yang diatur oleh tata kelakuan manusia yang diperoleh dengan belajar yang semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat.<sup>9</sup> Dapat disimpulkan bahwa budaya diperoleh hasil dari belajar, dalam proses belajar tersebut tentulah mengalami perubahan, perubahan sebagai bentuk adaptasi terhadap lingkungannya.<sup>10</sup>

Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia kebudayaan diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi nilai-nilai baru yang menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru. Budaya Kerja itu tidak akan muncul

begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua SDM dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya Kerja merupakan kawah Candradimuka untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pelanggan atau masyarakat.<sup>11</sup>

Adapun yang dimaksud dengan budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang telah membudaya dalam kehidupan suatu organisasi atau pemerintahan. Budaya kerja terwujud dalam sikap dan perilaku individu aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.<sup>12</sup>

Dengan demikian, budaya kerja adalah perwujudan dari seperangkat kebiasaan individu yang memengaruhi caranya berpikir, memandang, merasa, dan

---

<sup>8</sup> Koentjaraningrat, *Kebudayaan: Mentalitas dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia, 1985), hal. 10

<sup>9</sup> Djoko Widagdho, dkk, *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 17.

<sup>10</sup> Syahrial Syarbaini, *Dasar-dasar Sosiologi*, (Yogyakarta: Ghara Ilmu, 2013), hal. 139, kebudayaan yang dimiliki oleh manusia juga dimiliki dengan cara belajar. Dia tidak diturunkan secara biologis atau pewarisan melalui unsur genetis. Hal ini perlu ditegaskan untuk membedakan perilaku manusia yang digerakan oleh kebudayaan dengan perilaku makhluk lain yang tingkahlakunya digerakan oleh insting. Leonard Siregar, *Antropologi dan Konsep Kebudayaan*, dalam *Jurnal Antropologi Papua*, (Jayapura: UnCen, 2002), hal. 8.

---

<sup>11</sup> Dezonda R. Pattipawae, Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar, dalam *Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Juli-September 2011*, hal. 35.

<sup>12</sup> A.W. Widjaja, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hal. 24.

berperilaku ketika para pegawai berinteraksi dengan lingkungannya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Dalam hal ini budaya kerja secara inherent berhubungan dengan perilaku dan kerangka psikologis yang terbentuk akibat adanya kerjasama antar manusia dan dapat menjadi seperangkat sistem yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.<sup>13</sup>

### **Konsep Karakteristik Nilai Budaya Organisasi yang Sehat**

Permasalahan utama berkenaan dengan budaya kerja organisasi pemerintah, yakni masih ditemukannya praktek-praktek penyelenggaraan pemerintahan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja organisasi sehingga kurang dapat berkontribusi secara optimal untuk menciptakan efektivitas, efisiensi, dan kinerja organisasi pemerintahan secara optimal. Selain itu, terdapat indikasi bahwa kebijakan selama ini kurang terprogram secara sistematis untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif di lingkungannya masing-masing.

Oleh karena itulah perlu diuraikan tentang karakteristik budaya kerja organisasi yang sehat yang mempedomani

petunjuk Kementerian Pendayagunaan Aparatur Pemerintah Republik Indonesia dalam Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah. Dalam pedoman ini, disebutkan tentang karakteristik budaya organisasi yang sehat sebagai berikut:

1. Asumsi Mentalitas: Asumsi mentalitas mengacu pada nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dalam organisasi yang menjembatinya dengan kebutuhan keberadaan organisasi dan kemudian terwujud dalam perilaku. Asumsi mentalitas budaya organisasi yang sehat antara lain menonjolnya kerja sama, kolaborasi, dan konsensus.
2. Bebas dari penyakit birokrasi: Dalam budaya organisasi yang sehat tujuan sama pentingnya dengan proses, pelayanan lebih penting daripada kewenangan, realitas atau isi lebih penting ketimbang bentuk, dan adaptabilitas lebih penting ketimbang tradisi.
3. Tinggi Sinergi: Dalam budaya organisasi yang sehat, semua anggotanya, baik secara individu maupun kelompok bersinergi dengan baik. Semua tampak bekerja sama secara sinergis mencapai tujuan organisasi. Dalam budaya seperti ini, kepentingan individu dan kepentingan

---

<sup>13</sup> Osborn dan Plastrik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2002), hal. 252.

kelompok secara keseluruhan sejalan (harmonis).

4. Manajemen dan Kepemimpinan: Dalam budaya organisasi yang sehat, para pimpinan menerapkan pendekatan memberdayakan orang lain dengan membina peningkatan kemampuan untuk memikul tanggung jawab yang makin besar. Selain itu, pimpinan peduli dengan kesejahteraan orang lain seperti halnya kepeduliannya atas kesejahtraannya sendiri, baik dalam situasi krisis maupun tidak (empati). Pimpinan membantu meningkatkan dan mendukung rasa memiliki tujuan yang mendorong upaya organisasi, kerja sama yang dicirikan oleh ketulusan, kepercayaan, keterbukaan, kreativitas dan inovatif; memberdayakan pegawai dalam pelaksanaan misi organisasi; serta mendorong keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya bagi kepentingan pegawai, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.<sup>14</sup>

Dari uraian diatas dapat dicermati bahwasanya agar tercipta budaya organisasi yang sehat haruslah menonjolkan kerjasama, kolaborasi, dan konsensus, dan semua unsur di dalam

sistem tersebut bersinergi dengan baik agar dapat bebas dari penyakit birokrasi/ organisasi.

### **Konsep Rasulullah sebagai Teladan Kehidupan**

Akhlak kepada Nabi Muhammad Saw. merupakan konsekuensi logis dari akhlak kepada Allah Swt. Rasulullah Saw. dan juga para rasul yang lain merupakan utusan Allah yang menyampaikan pesan-pesan Allah kepada umat manusia. Allah Swt. menurunkan wahyu-wahyu Nya kepada manusia melalui para rasul-Nya mulai Nabi Adam a.s. hingga Nabi Muhammad Saw. Nabi Muhammad Saw. sebagai nabi dan rasul Allah yang terakhir memiliki keistimewaan dibanding nabi-nabi sebelumnya. Salah satu keistimewaannya adalah misi risalah Muhammad tidak terbatas pada umat (bangsa) tertentu, tetapi meliputi semua umat manusia (rahmatan lil'alamin). Semua umat manusia yang hidup pada masa Muhammad hingga tibanya hari akhir nanti wajib mengikuti syariat yang dibawa Nabi Muhammad Saw.

Sebagai nabi yang terakhir, Muhammad dibekali satu kitab Allah yang terlengkap, yakni Al-Qur'an yang isinya memuat keseluruhan isi kitab-kitab yang pernah turun sebelumnya. Dengan Al-Qur'an inilah Nabi Muhammad saw dapat

---

<sup>14</sup> Kementerian PAN-RI, *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, (Kemen PAN-RI: Jakarta. 2002), hal. 122.

menyelesaikan semua permasalahan yang dihadapinya, di samping juga dengan ide-idenya yang mendapatkan bimbingan wahyu dari Allah SWT. Semua yang tertuang dalam Al-Qur'an terealisasi dalam sikap dan perilaku Nabi Muhammad saw sehari-hari. Tidak ada satu pun sikap dan perilaku Muhammad yang menyimpang atau bertentangan dengan apa yang tertuang dalam Al-Qur'an. Atas dasar konseptual ini maka, setiap umat manusia (terutama umat Islam) dapat meneladani Nabi Muhammad saw dalam segala aspek kehidupan sehari-hari.

Konsep dasar terkait dengan peneladanan terhadap Rasulullah dapat dilihat dalam sumber hukum utama umat Islam yakni Al-Qur'an dimana Allah SWT berfirman: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah." (QS. al-Ahzab (33): 21).

Menjadikan Rasulullah sebagai teladan tentu saja berbanding lurus dengan sikap /akhlak dan keyakinan yang merupakan salah satu pilar keyakinan (iman) dalam Islam. Banyak cara yang harus dilakukan dalam rangka berakhlak kepada Nabi Muhammad saw adalah menyintai dan memuliakannya, taat dan patuh kepadanya, serta mengucapkan

shalawat dan salam kepadanya. Namun, yang paling penting dari semua itu adalah meneladaninya dalam kehidupan sehari-hari.

### **Substansi Penting 5 Nilai Budaya Kerja Berbasis Teladan Hidup Rasulullah di Lingkungan Kementerian Agama: Identifikasi Masalah dan Revitalisasi Konsep**

Tepat 03 Januari 2021 lalu Kementerian Agama genap berusia 76 tahun, sebuah bilangan yang cukup untuk menggambarkan umur yang matang bagi satu organisasi yang berkecimpung dalam sejarah perkembangan Indonesia. Di usia ini, Kementerian Agama terus memperbaiki diri dalam rangka menuju good governance. Namun sayang, kasus korupsi terakhir, berupa suap dalam rangka jual beli jabatan di lingkungan Kemenag, justru semakin memperberat langkah perbaikan ini. Kasus ini juga semakin menambah daftar panjang rentetan kasus korupsi yang pernah terjadi di lingkungan Kemenag. Sebut saja missal kasus penyalahgunaan wewenang dalam pelaksanaan ibadah haji tahun 2010-2013 yang menjerat Suryadharma Ali. Suryadharma juga terjerat perkara korupsi penggunaan DOM (Dana Operasional Menteri) di Kemenag pada 2011-2014. Saat itu, Suryadharma menjabat sebagai

Menteri Agama sekaligus Ketua Umum PPP, sama seperti Romahurmuzy yang juga menjabat sebagai Ketua Umum PPP. Pengadilan Tipikor Jakarta memvonis Suryadharma dengan pidana 6 tahun penjara dan denda Rp300 juta subsider 3 bulan kurungan serta membayar uang pengganti Rp1,8 miliar pada 11 Januari 2016. Kemudian Suryadharma mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi DKI Jakarta pada Juni 2016, tapi ditolak. Masa hukumannya justru diperberat menjadi 10 tahun penjara. Selain pelaksanaan haji, pengadaan kitab suci Al-Qur'an di Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Kemenag tahun anggaran 2011-2012 juga turut dikorupsi. Bekas Direktur Urusan Agama Islam, Ahmad Jauhari menjadi terpidana dalam kasus tersebut. Jauhari divonis 8 tahun penjara dan denda Rp 200 juta subsider 6 bulan kurungan penjara oleh Pengadilan Tipikor Jakarta pada April 2014.

Dalam beragam kasus ini, perlu untuk diidentifikasi penyebab terjadinya kasus korupsi. Dalam kacamata M. Jasin selaku mantan Irjen Kemenag, peristiwa korupsi ini terjadi karena tidak menjalankan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Lebih detail, beliau menyebut bahwa hal ini terjadi karena adanya rangkap jabatan antara Irjen

dan Sekjen di Kemenag.<sup>15</sup> Pendapat dari ahli lain yakni sosiolog Musni Umar yang berpendapat bahwa kasus korupsi di lingkungan Kemenag dapat diidentifikasi dari beberapa faktor penyebab antara lain, pertama, Menteri Agama yang dilantik seharusnya adalah dari kalangan profesional yang berintegritas, dedikatif dan memiliki rekam jejak (*track record*) yang baik, bukan dari pimpinan partai politik atau pernah terlibat di partai politik. Kedua, tidak dilakukannya revolusi mental dan budaya dikalangan pejabat dan pegawai di Kementerian Agama yang ditindaklanjuti dengan membuat pakta integritas, memperbaharui niat, dan bertekad tidak akan korupsi dengan jalan memperkaya diri sendiri, orang lain ataupun korporasi. Ketiga, tidak dilakukan pembenahan sistem melalui POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*) dan hanya fokus pada upaya mengganti personal saja.<sup>16</sup>

Dalam hal ini secara teoritis terdapat berbagai faktor penyebab korupsi<sup>17</sup> adalah :

---

<sup>15</sup> <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190317015133-20-377915/eks-irjen-beber-kan-penyimpangan-manajemen-di-kemenag>. (diakses pada 27 Maret 2019, pukul 10.15 WIB).

<sup>16</sup> <https://www.kompasiana.com/musni-umar/54f735eca3331154758b4717/kemenag-epicentrum-korupsi-mengapa> (diakses pada 27 Maret 2019, pukul 11.15 WIB).

<sup>17</sup> Evi Hartanti, *Tindak Pidana Korupsi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hal. 11.

1. Lemahnya pendidikan agama dan etika
2. Kolonialisme.
3. Kurangnya pendidikan.
4. Kemiskinan.
5. Tidak adanya sanksi yang keras
6. Kelangkaan lingkungan yang subur untuk pelaku antikorupsi
7. Struktur pemerintahan
8. Perubahan radikal. Pada saat sistem nilai mengalami perubahan radikal, korupsi muncul sebagai suatu penyakit trasisional.
9. Keadaan masyarakat.

Dengan berpijak pada identifikasi masalah ini, dapat disimpulkan bahwa konsep 5 nilai budaya kerja yang sudah dicanangkan sejak 2014 ternyata belum membuahkan hasil yang signifikan. Padahal di sisi lain, selain mencanangkan 5 nilai budaya kerja, Kementerian Agama juga telah mengintegrasikan prinsip *good governance*, yaitu penataan organisasi, penataan sumber daya manusia (SDM), penataan laporan keuangan dan barang milik negara (BMN), penataan dalam pengadaan barang dan jasa serta pemanfaatan teknologi informasi.<sup>18</sup> Lahirnya lima nilai budaya kerja sendiri sejatinya merupakan keinginan untuk mengembalikan citra dan kepercayaan baik

Kemenag di mata publik yang dibuktikan dengan kinerja yang baik juga pelayanan kepada publik berbasis akuntabilitas dan transparansi yang didukung oleh pelayanan yang ikhlas dari seluruh pegawai Kemenag selain dari banyaknya harapan masyarakat bahwasanya Kemenag harusnya dapat menjadi contoh baik bagi Kementerian lain di Negara ini.<sup>19</sup>

Nilai-nilai Budaya Kerja Kementerian Agama terdiri atas 5 (lima) kata, yaitu: integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Lima kata tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk definisi, dan dielaborasi dalam bentuk indikasi positif dan negatif. Dengan memedomani 5 nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan.<sup>20</sup>

Dapat dipahami bahwa lahirnya nilai-nilai budaya kerja bertujuan untuk membentuk insan kemenag yang berbudaya kerja yang baru untuk

---

<sup>19</sup> <http://bolssel-kemenag.blogspot.com/2014/11/menag-luncurkan-lima-nilai-budaya-kerja.html>, (diakses pada 08 Maret 2015, pukul 20.35 Wib)

<sup>20</sup> Sambutan Menteri Agama dalam *Buku Saku Nilai-Nilai Budaya Kerja*, (maluku. kemenag.go.id/file/file/.../lmqh1418773490.pdf, (diakses pada 08 Maret 2015, pukul 20.44 Wib).

---

<sup>18</sup> Baca Majalah Ikhlas Beramal, edisi 79, 2013 hal. 10.

meningkatkan kepercayaan masyarakat, bahkan dapat menjadi contoh untuk kementerian lainnya yang ingin memiliki budaya kerja yang positif. Namun demikian, revitalisasi 5 nilai budaya kerja dalam artikel ini lebih merupakan telaah terhadap hal-hal yang telah baik sebelumnya agar dapat diperkuat dan diharapkan mampu memperbaiki serta mencegah dan menghilangkan berbagai perilaku-perilaku yang merusak terutama korupsi. Telaah terhadap lima budaya kerja berbasis teladan Rasulullah saw sebagai bentuk revitalisasi konsep lima budaya kerjadapat dijabarkan sebagai berikut.

*Pertama*, integritas. Integritas dimaknai sebagai keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar. Dapat dicermati bahwa integritas dapat dimaknai sebagai kesatuan antara kata dan perbuatan. Dalam hal ini, integritas merupakan komponen utama dan juga pertama, tidak hanya di lingkungan kerja tapi juga dalam kehidupan sosial. Kemudian Wendi Wijarwadi yang mengartikan makna integritas dari Kamus *Cambridge Advance Learner's Dictionary*, sebagai paduan dari beberapa karakteristik utama yaitu kualitas seseorang untuk bersikap jujur dan memiliki prinsip moral yang kuat, menunjukkan standar kerja yang

tinggi dan berusaha maksimal untuk tidak bekerja dibawah standar yang ditentukan.<sup>21</sup>

Setidaknya ada 6 kriteria menumbuhkan Integritas yang berhasil:

1. Kemampuan terhubung secara outentik (mengarah pada rasa percaya/kepercayaan).
2. Kemampuan berorientasi pada kebenaran (mengarah penemuan kenyataan dan bekerja sesuai kenyataan/aturan)
3. Kemampuan bekerja dengan cara yang menghasilkan dan selesai dengan baik (mengarah pencapaian sasaran, atau misi)
4. Kemampuan merangkul, terlibat, dan menghadapi hal negatif. (mengarah penyelesaian atau perubahan masalah)
5. Kemampuan untuk berorientasi pada pertumbuhan (mengarah pada peningkatan)
6. Kemampuan untuk menjadi transenden. (mengarah perluasan gambaran yang lebih besar dan diri sendiri)<sup>22</sup>

Jika keenam kriteria ini dicermati, maka kriteria keenam justru menjadi sangat penting bagi upaya revitalisasi nilai

---

<sup>21</sup> Wendi Wijarwadi, dalam *Fokus Pengawasan*, Inspektorat Jenderal Kementerian Agama, RI, 2012, hal. 11

<sup>22</sup> <https://kaltim.kemenag.go.id/opini/read/255>. Meskipun demikian, terutama kriteria keenam dapat digunakan sebagai kriteria untuk merevitalisasi 4 nilai budaya kerja lainnya.

integritas. Hal ini karena kesadaran transenden merupakan kesadaran vertikal yang mampu menggerakkan tidak hanya pola perilaku namun juga pola pikir. Dalam hal ini maka sesungguhnya bila merujuk pada ajaran Islam, sebetulnya tidak sedikit ayat al-Qur'an yang merupakan nilai transenden yang menuntun manusia agar memiliki perilaku yang berintegritas (berbuat baik). Di antaranya, dalam surat al-Qasash ayat 77; Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan". Kemudian dalam surat al-Lukman ayat 2-5, Allah Swt juga berfirman: "Inilah ayat-ayat al-Quran yang mengandung hikmat. Menjadi petunjuk dan rahmat bagi orang-orang yang berbuat kebaikan. (yaitu) orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka yakin akan adanya negeri akhirat. Mereka itulah orang-orang yang tetap mendapat petunjuk dari Tuhannya dan mereka Itulah orang-orang yang beruntung".

Jika ditarik pada sosok transenden yang menjadi teladan yakni Nabi Muhammad saw, sesungguhnya juga telah tergambar bagaimana integritas dibangun. Hal ini dapat dilihat dari kisah hidup Beliau dimana dapat diketahui bahwa Nabi Muhammad saw adalah seorang pedagang yang jujur dan adil dalam membuat perjanjian bisnis. Ia tidak pernah membuat para pelanggannya komplain. Beliau sering menjaga janjinya dan menyerahkan barang-barang yang di pesan dengan tepat waktu. Beliau senantiasa menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar dan integritas yang tinggi dengan siapapun. Reputasinya sebagai seorang pedagang yang jujur dan benar telah dikenal luas sejak beliau berusia muda dan digelari dengan al-Amin.<sup>23</sup> Dalam fragmen ini dapat disimpulkan bahwa integritas adalah sesuatu yang telah dipupuk dari awal manusia berinteraksi/usia dini. Integritas juga dapat dikatakan sebagai salah satu kunci dalam keimanan. Jadi orang yang beriman seharusnya adalah orang yang memiliki integritas.<sup>24</sup>

*Kedua*, profesional. Profesional diartikan bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil

---

<sup>23</sup> Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang (terj)*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hal. 47.

<sup>24</sup> Bobby de Porter, *Quantum Succes, (terj)*, (Jakarta: Mizan Pustaka, 2007), hal. 39.

terbaik. Profesionalitas mencerminkan kompetensi dan keahlian. Profesionalitas merupakan satu gambaran tentang terukurnya suatu aktifitas kerja dalam segala aspek kegiatan, baik dalam lingkungan kerja pemerintah yang berbasis layanan maupun lingkungan kerja swasta yang berbasis bisnis, dengan ke-profesionalitas-anlah maka akan terlihat bahwa sistem dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dan optimal. Bila profesionalitas telah berjalan maka subjeknya dapat digolongkan sebagai orang yang profesional, profesional berasal dari kata profesi yang berarti pekerjaan<sup>25</sup> adapula yang mengartikan dengan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu.<sup>26</sup> Selaras dengan pengertian ini, Tanri Abeng mengatakan bahwa seorang profesional harus mampu menguasai ilmu pengetahuannya secara mendalam, mampu melakukan kerativitas dan inovasi atas bidang yang digelutinya serta harus selalu berfikir positif dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi.<sup>27</sup>

Dalam al-Qur'an, profesionalisme (kerja keras) sebagai nilai budaya kerja

teah pula dijelaskan dalam surat al-Jumu'ah ayat 10, yakni; "Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". Kemudian dalam surat az-Zumar ayat 39, juga Allah Swt berfirman; "Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui".

Rasulullah sendiri telah mensabdakan "Tempatkanlah para manusia pada masing-masing tempat mereka." (HR. Abu Dawud). Hadis ini menjelaskan tentang mendudukan manusia pada tempatnya masing-masing yaitu jika jabatan diberikan kepada seseorang yang mempunyai kafa'ah (keahlian/skill) dan spesialisasi khusus. Ini menegaskan bahwa sebuah jabatan menuntut keahlian khusus yang menjadikan seseorang profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam Islam, profesionalitas semakna dengan *ihsan* dan *itqon* yang sangat dipentingkan dalam ajaran Islam, pekerjaan dilakukan dengan segala kemampuan, sehingga pekerjaan itu dipersembahkan sebagai dedikasi tertinggi seseorang. Ditegaskan bahwa sekiranya ada seseorang yang lebih baik kemampuannya dalam menduduki atau

---

<sup>25</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Media Pustaka Phoenix, 2009), hal. 667 .

<sup>26</sup> E. Zainal Arifin, *Kata-kata Mutakhir*, (Jakarta: Pelita, 1994), hal. 149.

<sup>27</sup> Tanri Abeng, *Profesi Manajemen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 6.

melaksanakan sebuah tugas tertentu, maka orang dimaksud lebih diutamakan daripada yang lain, termasuk di dalamnya tugas mendidik yang menuntut profesionalisme. Hal ini sebagaimana tergambar dalam beberapa jihad, bahwa yang baginda Nabi pilih pemimpinnya adalah berdasarkan keahliannya terkait strategi perang.<sup>28</sup>

*Ketiga*, inovasi. Inovasi dapat diartikan menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik, karena dalam praktiknya terkadang dalam bekerja seorang individu dapat terjebak pada rutinitas; datang, absen, kerja, dan pulang. Akibatnya banyak individu yang kerjanya monoton. Maka di titik inilah nilai inovasi diperlukan untuk melakukan hal-hal baru yang bermanfaat bagi masyarakat. Everett M. Rogers, mengemukakan inovasi adalah sebuah gagasan, ide, rencana, praktek atau benda yang diterima dan disadari sebagai sebuah hal yang baru dari seseorang atau kelompok untuk diimplementasikan atau diadopsi. Konsep inovasi sendiri dekat dengan konsep kreatif sehingga seperti menjadi satu kesatuan.

Dalam ayat suci al-Qur'an sendiri Allah SWT telah memerintah manusia untuk menumbuhkan budaya bekerja yang bersifat inovatif. Misalnya, dalam surat

Yunus ayat 101; "Katakanlah: "Perhatikanlah apa yang ada di langit dan di bumi. Tidaklah bermanfaat tanda kekuasaan Allah dan rasul-rasul yang memberi peringatan bagi orang-orang yang tidak beriman". Secara umum dalam menumbuhkan budaya kerja inovatif ini, Allah SWT telah menganugerahkan empat potensi, yakni daya tubuh, daya hidup, daya akal dan daya kalbu. Kaitannya dengan potensi tubuh dan akal yang dimiliki manusia, maka dalam diri seorang manusia terpatri kemampuan untuk dapat kreatif dan inovatif untuk mencari peluang menuju sukses. Dikatakan kreatif karena hal tersebut mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam pemecahan masalah serta menemukan peluang. Disebut inovasi karena memiliki kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka pemecahan masalah dan menemukan peluang.

Rasulullah sendiri telah memberikan apresiasi yang tinggi terhadap sikap inovatif dan juga kreatif dan bermanfaat untuk kepentingan dan kemaslahatan umat yang lebih luas. Hal ini tergambar ketika Rasulullah saw mengapresiasi apa yang pernah dilakukan oleh Salman Al-Farisi yaitu dengan memberikan inovasi berupa pembuatan parit dalam momen perang khandaq. Jauh sebelumnya, Rasulullah

---

<sup>28</sup> Serli Mahrus, Makalah diskusi di IAIS Sambas, tanpa tahun, hal. 8.

sebelum diangkat menjadi nabi juga telah menunjukkan sikap inovatif ini sebagaimana pada saat momen prosesi pembangunan ka'bah, dimana berbagai suku Quraisy mengumpulkan bebatuan untuk membangun ka'bah. Ketika masing masing suku mencapai sudut tempat *hajar aswad*, mereka berebut dan bersikeras untuk meletakkan hajar aswad tanpa ada campur tangan dari suku lain. Maka mereka pun berdebat dan saling berselisih, sampai pada puncaknya mereka hampir saling membunuh. Kemudian mereka berkumpul dimasjid untuk bermusyawarah dan berdiskusi. Ketika Rasulullah saw. menghampiri, mereka memberitahukan apa yang sedang terjadi lalu Rasulullah berkata "Bawalah kemari sehelai kain!". Kemudian Rasulullah mengambil *hajar aswad* dan meletakkannya di sehelai kain tersebut. Selanjutnya beliau bersabda "Setiap suku memegang ujung kain ini." Lalu, mereka mengangkatnya bersama hingga mencapai tempat batu tersebut, dan akhirnya selesai tanpa ada perselisihan. Demikianlah, Rasulullah dengan kecerdasan beliau dalam menghadapi berbagai kesulitan dan kondisi kritis, mampu menahan pertumpahan darah antar suku Quraisy dengan sebuah solusi inovatif yang disetujui bersama.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Aisyah, Inovasi dalam Perspektif Hadis, dalam *Jurnal Tahdis*, Vol. 8 No. 1, 2017,

*Keempat*, tanggung jawab. Tanggung jawab dapat diartikan bekerja secara tuntas dan konsekuen terhadap semua pekerjaan. Seorang individu dalam sebuah birokrasi atau institusi mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan, yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban bersifat apa yang harus dikerjakan. Dengan demikian seseorang mempunyai hak untuk mendapatkan hasil sesuai dengan peraturan yang berlaku, sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan TUPOKSI nya dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, tanggung jawab yang dimaksudkan disini adalah berkaitan erat dengan kewajiban seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh secara konsekuen yang diberikan oleh orang lain/lembaga. Sehingga dalam hal ini tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum.<sup>30</sup>

---

hal. 97-98.

<sup>30</sup> Suwardi dan Amin Wahyudi, Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas

Dalam al-Qur'an juga telah diperintahkan Allah SWT untuk melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab. Dalam surat al-Hasr ayat 18, Allah Swt berfirman: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". Dalam surat al-Anfal ayat 27; "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu Mengetahui". Kemudian dalam surat al-Mudatsir ayat 28 dijelaskan; "Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya".

Dalam hidupnya, tentu saja Rasulullah adalah sosok ideal yang dapat menjadi contoh nilai tanggung jawab. Tanggung jawab juga menjadi berarti jika disertai dengan sifat amanah yang merupakan sikap yang dapat dipercaya yang apabila suatu urusan di percayakan kepadanya maka akan dilaksanakan urusan tersebut dengan sebaik-baiknya. Hal ini sebagaimana Nabi Muhammad saw di

berikan amanah untuk menyampaikan ajaran Islam kepada umat manusia dan nabi melaksanakan tugas itu dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab hingga tuntas mesti taruhan nyawa, jiwa dan raga bahkan diancam untuk di bunuh sekalipun akan tetapi nabi tidak gentar akan rintangan itu karena nabi harus menjalankan amanah itu.

*Kelima*, keteladanan. Keteladanan dimaknai menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Kementerian Agama yang tugas pokoknya mengurus tentang agama selalu dijadikan teladan dan contoh. Masyarakat akan selalu menilai, mulai dari pekerjaan, cara bicara, cara berpakaian dan semuanya. Nilai budaya kerja keteladanan ini dalam ajaran Islam dapat disebut dengan akhlak. Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan betapa pentingnya nilai nilai akhlak dalam kehidupan manusia, seperti dalam surat al-Ahzab ayat 21; "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah". Dalam surat Ali-Imran ayat 31; "Katakanlah: "Jika kamu (benar benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu. Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang". Kemudian dalam surat

---

Pendidikan Polokarto Sukoharjo, dalam *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 2* Desember 100 2010, hal. 99.

an-Nahl ayat 90 juga dijelaskan; “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.

Salah satu kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan baik rumah tangga, masyarakat, berbangsa dan bernegara maupun dalam lingkungan kerja adalah keteladanan. Dengan alasan ini, Kementerian Agama menutup lima nilai budaya kerja dengan konsep keteladanan. Dengan demikian nilai budaya keteladanan harus memiliki bobot yang didalamnya berisi ilmu pengetahuan dan etika, karena sebagai instansi yang menggunakan “agama” dalam korps nya dituntut lebih baik dari instansi-instansi lain, keteladanan bagi Kemenag adalah suatu keniscayaan yang wajib dimiliki oleh pribadi-pribadi di lingkungan Kemenag. Dan dalam hal ini, sebaik-baiknya teladan manusia hidup di dunia ini adalah baginda Nabi Muhammad saw, sebagaimana konsep tentang keteladanan hidup Beliau dalam segala aspek telah dipaparkan sebelumnya.

### **Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Berbasis Teladan Hidup Rasulullah di Lingkungan Kementerian Agama: Potensi dan Tantangannya**

Bila kita melihat lima nilai budaya kerja di Kementerian Agama ini memang sangat ideal dan sejalan dengan program Presiden Joko Widodo terkait dengan revolusi mental. Hal ini karena lima nilai tersebut akan menjadi acuan bersama semua pihak di Kementerian Agama mulai dari atasan hingga bawahan. Nilai-nilai yang dirumuskan ini bukanlah yang datang begitu saja. Tapi prosesnya *bottom up*, melalui pemetaan dengan melibatkan berbagai *stakeholder* sehingga terjadilah perumusan lima nilai budaya kerja. Keberadaan lima budaya kerja adalah momentum untuk mengubah karakteristik seluruh insan Kemenag menjadi insan yang mampu menerjemahkan nilai-nilai luhur dalam lima budaya kerja ke dalam lingkungan kerja dan ditengah masyarakat.

Namun seperti telah dipahami bersama, terkait kasus korupsi terakhir, menjadi tidak mudah untuk menerapkan lima budaya kerja di Kementerian Agama. Sebabnya selama ini persoalan birokrasi (budaya kerja organisasi) ibarat “menegakkan benang basah”. Seperti telah diidentifikasi sebelumnya bahwa persoalan birokrasi di Indonesia sangatlah kompleks, terbentang dari masalah

mengubah kultur birokrasi yang tidak berintegritas, tumpang tindih peraturan perundang-undangan, struktur organisasi yang gemuk dan boros, proses bisnis pemerintahan yang lamban dan tidak efisien, sumber daya manusia yang tak kompeten dan tak profesional, penyakit korupsi, kolusi, dan nepotisme, hingga persoalan pelayanan kepada publik yang tak responsif dan tak akuntabel.

Masalah birokrasi dan budaya kerja tak lepas dari sorotan banyak pihak yang masih jauh api dari panggang. Dalam survei Political Economic Risk Consultancy pada 2012, Indeks Efisiensi Pemerintahan di Indonesia adalah 8,37 (dari skor 1 terbaik dan 10 terburuk), Indeks Keefektifan Pemerintahan di Indonesia pada 2013 menurut Forum Ekonomi Dunia adalah 42 (dari skala 1 terburuk hingga 100 terbaik), Indeks Persepsi Korupsi menurut IT pada 2013 adalah 32 (dari skala 1 terburuk dan hingga 100 terbaik), sementara untuk kemudahan berbisnis pada 2014 menurut Bank Dunia berada pada peringkat ke-120. Semua permasalahan yang telah melilit budaya kerja sistem birokrasi ini, khususnya di Kementerian Agama memang tantangan yang berat untuk menerapkan lima budaya kerja tersebut. Namun niat memperbaiki birokrasi, budaya kerja, dan mental SDM adalah hal

yang sangat mulia dan berharap akan adanya perubahan birokrasi (budaya) yang transformatif. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja telah jelas memberikan pemahaman akan pentingnya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam konteks reformasi birokrasi yang menjadi sebuah pertarungan besar bagi bangsa Indonesia.

Dalam konteks ini maka idealnya, budaya kerja ini harus kembali direvitalisasi agar dapat tumbuh menjadi mekanisme kontrol, mempengaruhi cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di luar organisasi. Perubahan budaya kerja berpengaruh pada perubahan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Perubahan budaya kerja berlaku dari tingkat tertinggi, hingga satuan terkecil dalam organisasi pemerintahan di Kementerian Agama. Keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuhkembangkan budaya kerja sangat ditentukan oleh seluruh pihak dan terutama di pada perilaku para pimpinan di Kementerian Agama. Dalam pengembangan budaya organisasi, hampir selalu dipastikan bahwa pimpinan menjadi agen perubahan (*agent of change*). Sebagai agen perubahan, salah satu kontribusi signifikan

yang diharapkan adalah berperan sebagai panutan (*role model*).<sup>31</sup>

Kesuksesan implementasi budaya kerja berbasis teladan hidup Rasulullah di lingkungan Kementerian Agama dapat dimulai dari adanya disiplin menerapkan lima nilai budaya kerja dengan menyandarkannya pada teladan manusia terbaik yakni Nabi Muhammad saw. Kesadaran transedental perlu dimunculkan dalam beragam pola penyadaran berbasis pembinaan dan pendidikan Agama serta Etika/Adab yang menekankan pada penyentuhan keimanan tiap individu. Selain itu, perlu pula untuk memupuk konsistensi dalam menerapkan budaya kerja ini dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan yang diharapkan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen. Sehingga tumbuh sikap saling

menghargai. Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar aparaturnya semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi.

Kementerian Agama perlu berkomitmen ulang dan menekankan kembali serta memperkuat melalui berbagai instrument baik teknis maupun politis, agar lima nilai budaya kerja (yang telah direvitalisasi) dapat benar-benar menjadi ruh dan jiwa yang menggerakkan aparaturnya untuk menjalankan tugas dan fungsinya (tupoksi) dengan baik dengan mencontoh langsung Baginda Nabi Muhammad saw. Karena itu, transformasi merupakan tugas pemimpin puncak, karena berkaitan dengan perubahan mindset dan perilaku yang berkaitan dengan determinan budaya, sehingga lebih mendasar daripada reformasi birokrasi yang bersifat struktural. Apalagi transformasi harus didorong dari atas (top down) dengan political will yang kuat disertai keteladanan. Transformasi berwujud suatu perubahan besar dan radikal yang terjadi di Kementerian Agama memang tidak bisa dilakukan secara frontal, tetapi dilakukan secara perlahan-lahan, selangkah demi selangkah

---

<sup>31</sup> Ahmad Zainuri, Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima, dalam *Medina-Te, Jurnal Studi Islam Volume 14, Nomor 1*, Juni 2016, hal. 5-6.

(incremental), tetapi serentak secara simultan, apalagi menghadapi dinamika perubahan yang demikian cepat. Jadi, jangan berharap reformasi birokrasi dan budaya kerja di Kementerian Agama, misalnya bisa terjadi, bila pimpinan puncak tidak memiliki visi dan keinginan kuat untuk suatu perubahan.<sup>32</sup> Untuk itulah terdapat penekanan bahwa kunci perbaikan ada di tangan pimpinan puncak Kementerian Agama. Namun bukan sembarang pimpinan, melainkan pimpinan yang memiliki kecintaan besar terhadap Baginda Nabi saw.

Terkait potensinya, dapat dikatakan bahwa Kemenag merupakan satu-satunya kementerian yang berbasis Agama. Dalam konteks ini, Kemenag merupakan lembaga yang secara teoritis boleh dikatakan berisi orang-orang yang taat beragama yang harusnya punya kecenderungan korupsi yang rendah. Hal ini merupakan peluang besar dalam mencegah bahkan mematisasi perilaku korup, karena jika ketaatan beragama berbanding lurus dengan tingkat korupsi yang rendah maka sebaliknya, orang tidak taat agama punya kecenderungan korupsi tinggi. Hal ini dijelaskan Rodi Wahyudi dalam publikasi berjudul “Hubungan Perilaku Korupsi dengan Ketaatan Beragama di Kota Pekanbaru” dalam *Jurnal Integritas*, 2018.

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hal. 9-10.

Berdasarkan penelitiannya, ia menemukan bahwa tingkat ketaatan beragama berbanding terbalik dengan perilaku korupsi. Lebih jauh disampaikan bahwa orang yang taat beragama juga cenderung menghindari perilaku-perilaku “dosa”, seperti datang ke kantor tidak tepat waktu, mengambil barang kantor, ataupun menerima uang pelicin. Di sisi lain, turut disampaikan tesis bahwa orang-orang yang tidak taat agama cenderung memisahkan antara pekerjaan dengan urusan “dosa”. Dengan begitu, orang-orang yang tidak taat cenderung terbuka pada perilaku korupsi.<sup>33</sup> Berangkat dari potensi ini maka dapat disimpulkan bahwa Kementerian Agama telah memiliki modal yang sangat kuat dalam rangka menghadapi perilaku korup.

Sedangkan terkait tantangannya, *pertama*, faktor budaya politik. Birokrasi di Indonesia dan khususnya Kementerian Agama nampaknya masih menunjukkan ciri-ciri campuran antara birokrasi feodal yang merupakan ciri dari pemerintahan kerajaan dan birokrasi rasional yang diperkenalkan ke Indonesia oleh pemerintah kolonial Belanda. Max Weber dalam *Economic and Society: An Outline of Interpretive Sociology* (1978) menyebut

---

<sup>33</sup> Rodi Wahyudi, Hubungan Perilaku Korupsi dengan Ketaatan Beragama di Kota Pekanbaru, dalam *Jurnal Integritas Anti Korupsi*, KPK, 2016.

perpaduan ini sebagai “Birokrasi Patrimonial.” Seorang pemimpin dalam birokrasi bertipe patrimonial punya kecenderungan untuk menganggap kekuasaan politik sebagai bagian dari milik pribadi, sehingga dalam penggunaannya banyak melakukan diskresi. Pemahaman atau persepsi pemimpin terhadap kekuasaan akan mempengaruhi perilaku kepemimpinannya. *Kedua*, faktor struktural atau faktor pengawasan dimana ternyata Kemenag masih mencampuradukan praktik permbagian tugas sehingga sistem pengawasan menjadi tidak efektif. Hal inilah yang menjadi tantangan utama Kemenag pasca terungkapnya kasus suap “Romy”. Namun demikian, alasan utama penyebab korupsi yakni faktor individual. Syed Hussein Alatas menegaskan korupsi di Indonesia bukanlah akibat buruknya implementasi undang-undang dan peraturan, melainkan faktor-faktor yang ada di luar struktur pemerintahan, dalam hal ini yaitu individu-individu. Jika orang-orang korup menguasai pemerintahan apapun jabatannya, maka dipastikan struktur tersebut niscaya akan tercemar.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Syed Hussein Alatas, *Sosiologi Korupsi: Sebuah Penjelajahan dengan Data Kontemporer*, (Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, 1982).

### **Output Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Berbasis Teladan Hidup Rasulullah di Lingkungan Kementerian Agama**

Untuk mentransformasikan nilai-nilai dan setelah mengetahui potensi dan tantangan tersebut, semuanya dikembalikan kepada individu-individu dalam lingkup Kemenag, apakah akan menerapkannya atau meninggalkannya. Disini karakter/sifat seseorang akan dominan mempengaruhi kinerja. Seperti dikutip Muhammad Syafii Antonio dari *The Carnegie Institute* bahwa hasil analisa *The Carnegie Institute* terhadap 10 ribu orang disimpulkan bahwa 15 persen kesuksesan terkait dengan *technical training*, dan 85 persen kesuksesan adalah karena kepribadian, sementara unsur kepribadian yang paling utama adalah karakter atau sifat seseorang.<sup>35</sup>

Ada hubungan antara sifat-sifat yang dimiliki seseorang dengan kesuksesan dan kegagalannya, orang yang sukses biasanya adalah mereka yang mempunyai integritas, pekerja keras, pantang menyerah pembelajar, kreatif dan sifat-sifat baik lainnya, sementara orang-orang yang gagal biasanya mempunyai sifat pemalas, takut gagal, miskin ilmu,

---

<sup>35</sup>Muhammad Syafii Antonio, *Asma'ul Husna For Success in buseness & Life*, (Jakarta: Tazkia Publishing, 2013), hal. 3.

pemarah, kasar, dan seterusnya.<sup>36</sup> Pendapat Muhammad Syafii Antonio diatas sejalan dengan nilai-nilai budaya kerja, beliau menganalogikan kepribadian seseorang dengan karakter perusahaan, katanya:

*“Bagaimana dengan perusahaan? Setali tiga uang dengan manusia, ternyata perusahaan yang paling dikagumi publik (most admired companies) versi Fortune adalah perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial, transparansi dan bersih, peduli, terpecaya serta mau berbagi. Semua ini berkaitan dengan karakter perusahaan yang kalau dihubungkan dengan sifat-sifat terbaik manusia ternyata ada benang merahnya. Artinya, sifat yang disukai publik dari seseorang juga disukai dari suatu perusahaan. Misalnya, orang yang jujur dan perusahaan yang jujur sama-sama disukai oleh banyak orang. Kebanyakan orang dan perusahaan yang sukses adalah pengamal sifat-sifat terbaik ini. Sementara kebanyakan orang dan perusahaan yang gagal adalah pelaku sifat-sifat buruk.”<sup>37</sup>*

Bila dianalogikan perusahaan dengan institusi pemerintah, maka akan didapati bahwa para pelaksana lima nilai budaya kerja yang telah direvitalisasi akan meningkat kinerjanya dan sebaliknya mereka yang tidak mampu akan menurun kinerjanya serta berpotensi ditinggalkan oleh publik. Sebab sejak masa purbakala, manusia telah mengalami perubahan mendasar; dari berburu demi makanan dan mempertahankan hidup, hingga menjadi manusia modern yang tugas utamanya

melayani sesama, mengenai hal ini dapat ditemukan dalam berbagai sektor, baik secara perorangan maupun korporasi. Pihak yang melayani komunitasnya dengan lebih baik, dipastikan akan mendapatkan keuntungan lebih pula.<sup>38</sup> Dengan menginternalisasikan lima nilai budaya kerja yang telah direvitalisasi ini secara konsisten, diharapkan ada *output* positif yang tercermin dalam keseharian, yaitu *perubahan Mindset dan perubahan Culture-set*. *Mindset* sendiri adalah pola pikir yang mempengaruhi pola kerja, perilaku seseorang dipengaruhi oleh pola pikirnya. Seseorang melakukan sesuatu karena didorong dan digerakkan oleh pola pikirnya. Jadi, bila perilaku ingin berubah maka yang diharus dilakukan adalah merubah terlebih dulu pola berpikir. Jika selama ini pola pikir pegawai adalah seperti priyayi, maka setelah mengimplementasikan lima nilai budaya kerja yang telah direvitalisasi maka berubah ke pola pikir melayani, yang fokus kerjanya adalah melayani masyarakat, tentu saja hal ini bukanlah tambahan beban tetapi sebagai bentuk perwujudan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat<sup>39</sup> serta bernilai keimanan (pahala). Dengan demikian, perubahan

---

<sup>36</sup>*Ibid*, hal. 6.

<sup>37</sup>*Ibid*, hal. 12

---

<sup>38</sup>*Ibid*, hal. 41

<sup>39</sup>Sesuai penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

mindset di lingkungan Kemenag adalah sebuah keniscayaan, dengan mindset baru “melayani bukan dilayani”, “kalau bisa dipermudah kenapa harus dipersulit”, serta “kerja cepat, tepat dan ikhlas” akan mudah diwujudkan. Bila komitmen dasar ini sudah kembali, maka hal itu akan tercermin dalam kedisiplinan yang tinggi, bekerja sesuai Standart Operasional Prosedure (SOP), mengolah dan melaporkan data dengan sistem online (SIMKAH, SIWAK, SIMAS dan sebagainya) serta membuat catatan harian berisi pekerjaan yang direncanakan maupun yang telah diselesaikan dan lain-lain.

## **KESIMPULAN**

Dengan adanya kasus korupsi yang telah mendera Kementerian Agama, maka lima nilai budaya kerja perlu untuk direvitalisasi dengan berbasis kepada suri tauladan terbaik umat manusia yakni Baginda Nabi Muhammad saw. Implementasi nilai ini dapat dilakukan dengan beragam hal, namu harus ditekankan kembali pada format pembinaan dan pendidikan keimanan. Hal ini menjadi penting karena identifikasi atas permasalahan yang mendera Kemenag saat ini lebih didasarkan pada kesalahan akibat lemahnya keimanan dan tidak adanya teladan bersama. Maka, dengan memahami

makna dan menerapkan lima nilai budaya kerja yang telah direvitalisasi tersebut, diharapkan akan terjadi perubahan yang lebih signifikan terhadap individu-individu di lingkungan Kementerian Agama, diantaranya perubahan pola pikir yang berorientasi pada pelayanan, menyadari kembali komitmen awal sebagai abdi masyarakat serta bernilai keimanan. Di sisi lain, melalui implementasi terus menerus kelima nilai budaya kerja diharapkan akan membentuk citra baru Kemenag sebagai pihak yang mampu menerjemahkan nilai-nilai keimanan pada budaya kerja Kementerian Agama dalam lingkungan kerja dan masyarakat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abeng, Tanri. *Profesi Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Afzalurrahman. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang (terj)*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997.
- Aisyah. Inovasi dalam Perspektif Hadis. *Jurnal Tahdis, Vol. 8 No. 1*, 2017.
- Alatas, Syed Hussein. *Sosiologi Korupsi: Sebuah Penjelajahan dengan Data Kontemporer*. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, 1982.
- Arifin, E. Zainal. *Kata-kata Mutakhir*. Jakarta: Pelita, 1994.
- Antonio, Muhammad Syafii. *Asma'ul Husna For Success in buseness & Life*. Jakarta: Tazkia Publishing, 2013.
- Hartanti, Evi. *Tindak Pidana Korupsi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.

**Arditya Prayogi; M. Jauhari:**

*Revitalisasi Lima Nilai Budaya Kerja Berbasis Teladan Hidup Rasulullah Sebagai Upaya Mencegah Dan Menghilangkan Perilaku Korup: Telaah Konseptual di Lingkungan Kementerian Agama*

- <http://bolsel-kemenag.blogspot.com/2014/11/menag-luncurkan-lima-nilai-budaya-kerja.html>
- <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190317015133-20-377915/eks-irjen-beberkan-penyimpangan-manajemen-di-kemenag>
- <https://kaltim.kemenag.go.id/opini/read/255>
- <http://kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=234124>
- <https://www.kompasiana.com/musniumar/54f735eca3331154758b4717/kemena-g-epicentrum-korupsi-mengapa>
- <https://news.detik.com/berita/2741183/5-nilai-budaya-kerja-di-kemenag-tak-jamin-bebas-korupsi>
- <http://www.suaramerdeka.com/harian/0501/07/opi4.htm>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Media Pustaka Phoenix, 2009.
- Kementerian PAN-RI. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Kemen PAN-RI: Jakarta, 2002.
- Koentjaraningrat. *Kebudayaan: Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia, 1985.
- Kompas, 1 Desember 2014.
- Mahrus, Serli. Makalah diskusi di IAIS Sambas, tanpa tahun.
- Majalah Ikhlas Beramal edisi 79, 2013 [maluku.kemenag.go.id/file/file/.../lmqh1418773490.pdf](http://maluku.kemenag.go.id/file/file/.../lmqh1418773490.pdf)
- Osborn dan Plastrik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Pattipawae, Dezonda R. 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.
- Porter, Bobby de. *Quantum Succes*, (terj). Jakarta: Mizan Pustaka, 2007.
- Respationo, Soerya . “Permasalahan Hukum Pada Pelaksanaan Kontrak Jasa Konsultasi dan Pencegahan Korupsi di Lingkungan Instansi Pemerintah”, dalam *Makalah dalam Seminar Nasional Fakultas Hukum Universitas Indonesia bekerja sama dengan Ikatan Nasional Konsultan Indonesia*, Depok, Selasa. 22 Juni 2010.
- Siregar, Leonard. Antropologi dan Konsep Kebudayaan. *Jurnal Antropologi Papua*, Jayapura: UnCen, 2002.
- Sudarto. *Hukum dan Hukum Pidana*. Bandung: Alumni. 1996.
- Suradarma, Ida Bagus. Revitalisasi Nilai-Nilai Moral Keagamaan di Era Globalisasi Melalui Pendidikan Keagamaan. *Jurnal Dharmasmrti Vol. 9 No. 2* Oktober 2018
- Syarbaini, Syahrial. *Dasar-dasar Sosiologi*. Yogyakarta: Ghara Ilmu, 2013.
- Wahyudi, Amin, dan Suwardi. Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 2* Desember 2010.
- Wahyudi, Rodi. Hubungan Perilaku Korupsi dengan Ketaatan Beragama di Kota Pekanbaru. *Jurnal Integritas Anti Korupsi*, KPK, 2016.
- Widagdho, Djoko, dkk. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Widjaja, A.W. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- Wijarwadi, Wendi. *Fokus Pengawasan*, Inspektorat Jenderal Kementerian Agama RI, 2012.
- Zainuri, Ahmad. Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima. *Medina-Te, Jurnal Studi Islam Volume 14, Nomor 1*, Juni 2016,