

**IMPLEMENTASI LIMA NILAI BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA DALAM UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SDM (STUDI PADA ASN MADRASAH ALIYAH NEGERI MODEL 1 MANADO)**

*IMPLEMENTATION OF FIVE VALUES OF THE WORK CULTURE OF THE MINISTRY OF RELIGION IN AN EFFORT TO IMPROVE THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES (STUDY AT ASN MADRASAH ALIYAH NEGERI MODEL 1 MANADO)*

Oleh:

**Siti Maharani Utari Tarib<sup>1</sup>**

**Lucky O. H. Dotulong<sup>2</sup>**

**Regina Trifena Saerang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1sititarib062@student.unsrat.ac.id](mailto:sititarib062@student.unsrat.ac.id)

[2luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

[3reginasaerang@unsrat.ac.id](mailto:reginasaerang@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam upaya peningkatan kualitas SDM pada ASN. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, dimana menggambarkan fenomena yang terjadi berdasarkan fakta, dengan menggunakan tiga instrument dalam pengumpulan data pada tempat penelitian, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun yang menjadi objek penelitian yaitu ASN pada Madrasah Aliyah negeri Model 1 Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan lima nilai budaya kerja kementerian agama untuk meningkatkan kualitas SDM, berupa nilai budaya kerja Integritas, ASN berinisiatif untuk selalu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan guna menambah kapasitas ilmu sebagai bekal saat bekerja. Dengan nilai budaya kerja Profesionalitas, ASN berusaha untuk memahami bidang kerjanya sehingga saat bekerja bisa profesional. Nilai budaya kerja inovasi, ASN meningkatkan kapasitas diri dan kompetensi serta wawasan melalui sosialisasi untuk menambah ilmu sebagai modal utama ASN dalam bekerja. Nilai budaya kerja tanggung jawab, ASN dalam bekerja menyelesaikan tugas secara terarah dengan membuat perencanaan dan pengorganisasian. Nilai budaya keteladanan, diterapkan ASN sebagaimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mencontohkan sikap dan perbuatan serta memberikan arahan untuk bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing – masing.

**Kata Kunci:** budaya kerja, kualitas SDM

**Abstract:** This study discusses "Implementation of the Five Values of Work Culture Ministry of Religion in Efforts to Improve HR Quality (Study on ASN Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado)". Aim to know implementation of the Five Values of Work Culture of the Ministry of Religion in an effort HR quality improvement at ASN. This research uses descriptive qualitative, which describes phenomena that occur based on facts, by using three instruments in data collection on the spot research, namely observation, interviews, and documentation. As for who became the research object is ASN at Model 1 Manado public Madrasah Aliyah. The research results show that the application of the five values of work culture the ministry of religion was able to improve the quality of human resources asn in the form of cultural values Integrity work, ASN takes the initiative to always improve capabilities and knowledge in order to increase the capacity of knowledge as provision when working. With work culture values Professionalism, ASN trying to understand the field of work so that when working can be professional. Value of innovation work culture, ASN increase self-capacity and competence as well as insight through outreach to increase knowledge as the main capital of ASN in work. Work culture values responsibility, asn in working to complete tasks in a directed manner planning and organizing. Exemplary cultural values, applied asn, as the principal's role as a leader by example attitudes and actions as well as provide direction to ASN to work accordingly with their respective duties and functions.

**Keywords:** work culture, quality of human resources

### Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menjadi unsur penentu efektifnya kegiatan lembaga maupun organisasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh untuk mengatur pegawai pada tempat kerja guna mencapai misi organisasi serta memperkuat budaya kerja organisasi. Ketika sumber daya manusia dikelola secara efektif, pengelola sumber daya manusia dapat dengan mudah merekrut pegawai profesional berkompoten dengan keterampilan yang dibutuhkan. Tujuannya yakni untuk meningkatkan visi organisasi dan membantu pengadaan pelatihan dan pengembangan pegawai agar target yang dicapai dapat terlaksana. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting untuk mempertahankan dan meningkatkan suatu organisasi. Selain itu, pengelola sumber daya manusia juga bertindak dalam mengawasi kondisi tenaga kerja agar organisasi tetap kompetitif. Manajemen sumber daya di lembaga pendidikan baiknya mengelola sumber daya manusia efektif untuk peningkatan kinerja pegawai.

Budaya kerja merupakan sistem yang diperoleh secara terbuka dan menumbuhkan pemahaman di antara para pegawai tentang bagaimana sebuah organisasi berfungsi secara normal dan bagaimana para anggotanya harus berperilaku sehari-hari. Budaya kerja di organisasi lahir dan tumbuh dikarenakan para pegawai yang bekerja di organisasi bisa menerima dan mengembangkan budaya kerja menjadi nilai-nilai yang harus dipertahankan. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai hal yang mengidentifikasi anggota organisasi tertentu, sehingga mereka yang bekerja untuk organisasi atau lembaga bisa mengembangkan kebijakan dan prosedur yang selaras dengan tujuan dan sasarannya. Dengan adanya budaya kerja dapat berpotensi untuk membentuk individu-individu yang berkarakter moral yang kuat dan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kementerian agama menetapkan lima nilai budaya kerja untuk dilaksanakan oleh segenap pegawai kementerian agama dari para pegawai kementerian agama hingga lembaga pendidikan yang di naungi. Pada keputusan menteri agama 582 tahun 2017, lima nilai budaya kerja yakni: 1. Integritas yaitu keselarasan antara hati, pikiran, ucapan, dan perbuatan. 2. Profesionalitas yaitu bekerja disiplin, kompeten, bekerja sesuai dengan bidangnya serta tepat waktu dengan hasil. 3. Inovasi yaitu menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru dengan yang lebih baik. 4. Tanggung jawab yaitu bekerja harus dilakukan hingga tuntas dan konsekuen dan memiliki kesadaran tinggi bahwa setiap tindakan harus di pertanggungjawabkan. 5. Keteladanan yaitu setiap pegawai bisa menjadi contoh yang baik bagi orang lain dan publik secara langsung maupun tidak langsung.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memberikan manfaat bagi masyarakat guna peningkatan kemampuan untuk menjadi pribadi berkualitas. Sekolah adalah bangunan atau lembaga untuk belajar mengajar dan juga tempat memberi dan menerima pelajaran. Tujuan utama dari sekolah adalah memberikan pendidikan formal kepada siswa yang mencakup kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, selain itu, memberikan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat membantu siswa mengembangkan keterampilan sosial, fisik dan kreativitas. Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado merupakan salah satu lembaga pendidikan yang setara dengan jenjang SMA dan terletak di Kampung Islam, Kecamatan Tuminting, Kota Manado, Sulawesi Utara yang pengelolaannya dilakukan oleh kementerian agama. Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado melayani anggota masyarakat dengan menciptakan pembelajaran berkualitas, berwawasan global dan mendidik individu yang jujur dan berakhlak mulia bidang pendidikan.

Kualitas sumber daya manusia ialah salah satu standar yang bisa dijadikan ukuran atau pembandingan untuk memahami dan menentukan manusia yang berkualitas. Tolak ukur ini, dapat dianggap sebagai untuk mengukur kualitas pribadi seseorang. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan, terampil serta pengetahuan seorang pribadi yang bisa dimanfaatkan dalam memperoleh pelayanan profesional. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia diwujudkan melalui pendidikan formal di sekolah. Tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu dalam rangka mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif yang harus disempurnakan terlebih dahulu sistem yang ada yakni komponen-komponen dalam pendidikan, di antaranya guru di sekolah merupakan komponen yang sangat vital dalam sekolah. Ada beberapa hal yang menjadi penyebab rendahnya pendidikan seperti rendahnya kualitas sarana fisik, rendahnya kualitas guru, dan rendahnya prestasi siswa yang menjadi pendukung dari keberhasilan sekolah.

**Tabel 1. Data ASN Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado Tahun 2023**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Guru Yang Sudah Sertifikasi	46	52%
2	Kesesuaian Dengan Bidang Kerja ASN	81	80%

Sumber: TU Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado

Berdasarkan data tabel 1 dapat dilihat bahwa guru yang sudah mendapatkan sertifikasi hanya sebesar 52% yaitu 46 dari total 89 guru dan belum mencapai 100%, mengingat bahwa guru yang sudah mendapat sertifikasi berarti sudah memenuhi standar profesional atau kelayakan dalam kegiatan mengajar. Berdasarkan data kesesuaian asn dengan bidang kerja sebesar 80% yaitu 81 dari total 101 asn dan belum mencapai 100%, dimana kesesuaian dengan bidang kerja merupakan faktor penting menyangkut dengan kualitas sumber daya manusia, maka dari itu dengan keahlian, kompetensi, dan potensi dapat menjadikan sumber daya manusia yang unggul yang dapat berdampak pada produktivitas. Atas dasar inilah penelitian tentang penerapan lima nilai budaya kerja kementerian agama dianggap penting untuk diteliti karena untuk mengetahui bagaimana implementasi lima nilai budaya kerja kementerian guna dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado dengan mengangkat judul "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM (Studi Pada ASN Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado)".

### Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui implementasi lima nilai budaya kerja kementerian agama dalam upaya peningkatan kualitas SDM ASN Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Kerja

Budaya kerja didasarkan pada sikap pribadi, meliputi nilai karakter, kebiasaan berorientasi kelompok yang tergambar pada sikap karakter, tujuan, pendapat, pandangan dan aktivitas di dalam pekerjaan (Supriyadi dan Guno, 2014). Tujuan dibentuknya budaya kerja menurut Supriyadi dan Guno (2014):

1. Untuk membangun ciri khas suatu organisasi atau lembaga sehingga berbeda dengan organisasi atau lingkungan kerja lainnya.
2. Untuk menyatukan komitmen pegawai sehingga mereka bisa bekerja sesuai visi dan misi organisasi atau lembaga sehingga pegawai diharapkan tidak bekerja berdasarkan kepentingan pribadinya.
3. Untuk Menciptakan kesesuaian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi atau lembaga.
4. Untuk mempererat hubungan profesional antara pegawai dalam organisasi.

Kementerian Agama mengidentifikasi lima nilai budaya kerja yang patut diterapkan aparatur Kemenag termasuk pegawai hingga lembaga pendidikan yang dinaungi. Berikut adalah lima nilai budaya kerja kementerian agama pada keputusan menteri agama 582 tahun 2017 yang mencakup:

1. Integritas menurut Kementerian Agama yaitu keselarasan antara hati, pikiran, ucapan, dan perbuatan. Integritas juga dapat dijelaskan sebagai kebenaran dan kejujuran tindakan seseorang. Indikator positif dari nilai budaya ini adalah:
  - a. Bertekad dan berinisiatif bekerja
  - b. Berpikiran positif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi
  - c. Mematuhi peraturan perundangan yang berlaku
  - d. Menolak korupsi, suap, dan gratifikasi.
2. Profesionalitas menurut kementerian agama yaitu dengan bekerja secara disiplin, kompeten, serta tepat waktu dengan hasil terbaik. Pegawai profesional melakukan tugas dengan benar, sehingga mendapatkan proses hasil kerja yang optimal. Indikator positif dalam nilai ini, yaitu:
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan
  - b. Disiplin dan sungguh-sungguh dalam bekerja
  - c. Melakukan pekerjaan secara terukur
  - d. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
  - e. Menerima penghargaan dan hukuman sesuai ketentuan.
3. Inovasi menurut kementerian agama yaitu menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru dengan lebih baik. Dalam penerapannya, Kementerian agama akan selalu berusaha menciptakan berbagai hal baru yang bermanfaat untuk masyarakat. Indikator positif dalam nilai ini, yaitu:
  - a. Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan
  - b. Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif
  - c. Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi
  - d. Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah
  - e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi agar bekerja secara efektif dan efisien.

4. Tanggung Jawab menurut Kementerian agama berarti bahwa bekerja harus dilakukan hingga tuntas dan konsekuen Aparatur Kementerian agama wajib memiliki kesadaran tinggi bahwa setiap tindakannya harus dipertanggungjawabkan. Untuk nilai budaya ini, indikator positifnya adalah:
  - a. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
  - b. Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah perbaikan.
  - c. Mengatasi masalah dengan segera.
  - d. Komitmen dengan tugas yang diberikan.
5. Keteladanan menurut kementerian agama berarti setiap pegawai bisa menjadi contoh baik bagi orang lain dan pada publik secara langsung maupun tidak langsung menganggap bahwa aparat Kementerian agama adalah orang-orang yang mengerti agama. Maka dari itu, apabila Kementerian agama melakukan kesalahan, publik akan merasa sangat kecewa. Adapun indikator positif untuk nilai budaya ini, yaitu:
  - a. Berakhlak mulia
  - b. Memberikan pelayanan dengan sikap, ramah, dan adil
  - c. Membimbing bawahan dan teman sejawat
  - d. Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas adalah tingkat baik atau buruknya atau taraf derajat sesuatu. kualitas juga merupakan suatu kondisi dinamis yang dapat memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan, bisa berupa produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan (Gasperz, 2016). Kualitas diartikan segala sesuatu yang menentukan kepuasan pelanggan dan upaya perubahan ke arah perbaikan secara terus - menerus. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki manusia itu sendiri diantaranya kemampuan, motif, pengetahuan, sifat dan karakteristik (Rivai, 2014). Kualitas SDM ialah salah satu standar yang bisa dijadikan ukuran atau pembanding untuk memahami dan menentukan manusia yang berkualitas. Tolak ukur ini, dapat dianggap sebagai untuk mengukur kualitas pribadi seseorang. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan, terampil serta pengetahuan seorang pribadi yang bisa dimanfaatkan dalam memperoleh pelayanan profesional.

Kualitas sumber daya manusia memiliki keterkaitan pada individu dan organisasi sehingga manusia dengan standar tinggi dan berkualitas memiliki kinerja yang memuaskan di bidang profesi yang ditekuni. Maka dari itu, kinerja organisasi akan berhasil apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas di dalamnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sudarmayanto (2014:6) bahwa organisasi yang memiliki individu di dalamnya terlibat dalam pekerjaan produktif, karier individu terkait dengan kemampuan setiap individu untuk menyelesaikan tujuan pekerjaan yang efektif.

Dimensi kualitas sumber daya manusia menurut Walidin (2016) ada 3 dimensi yang harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan kualitas manusia, yaitu: a. Dimensi kepribadian sebagai manusia, yaitu kemampuan untuk menjaga integritas, sikap, tingkah laku, etika dan moralitas yang sesuai dengan pandangan masyarakat. b. Dimensi produktivitas, yang menyangkut ada yang dihasilkan oleh manusia itu sendiri dalam jumlah yang lebih banyak dan kualitasnya menjadi lebih baik. c. Dimensi kreatifitas, yaitu kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada umumnya menyangkut dua aspek, antara lain aspek fisik serta non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yaitu :

1. Kemampuan Fisik, menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat semaksimal mungkin dihindari
2. Kemampuan non fisik meliputi kecerdasan dan mental yang menyangkut pada kemampuan bekerja, berpikir, dan sikap seseorang.

### **Penelitian Terdahulu**

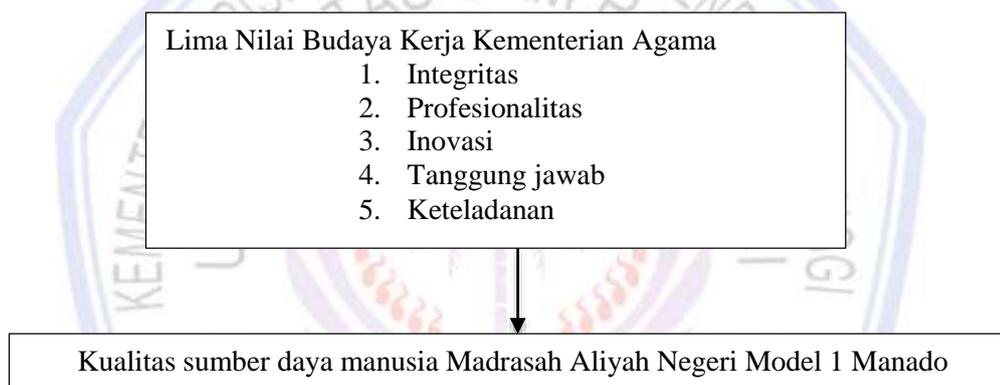
Penelitian Yusutria (2017) bertujuan untuk membahas mengenai upaya bentuk membentuk profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bersifat deskriptif. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa guru yang profesional dipengaruhi oleh: (1) Jenjang pendidikan, (2). Pelatihan dan program penyetaraan serta berbagai penataran yang diikuti, (3). Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas, (4). Mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen, (5). Mengadopsi Inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir. Peningkatan kualitas profesionalisme guru, guru harus memahami tuntutan standar profesi yang ada, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas, mengembangkan etos

kerja bermutu tinggi, mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir.

Penelitian Trihapsari, Mujahidah dan Humairoh (2021) bertujuan untuk menganalisis dan memahami tentang program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh SMP YAMIS Jakarta dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui interview, observasi, dan dokumentasi. Analisis datanya dilakukan melalui penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh SMP YAMIS Jakarta dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya adalah melalui kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dilakukan secara periodik sesuai dengan schedule yang ada, mengikut sertakan guru dalam kegiatan seminar tentang metode pembelajaran yang kreatif, inovatif dan menyenangkan, mengadakan pelatihan mandiri di sekolah dengan mengundang nara sumber yang ahli dalam bidang tersebut, dan supervisi terprogram yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada pegawai terkait ketercapaian tujuan pendidikan yang telah direncanakan.

Penelitian Maulyan (2019) bertujuan untuk menganalisa peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan kajian teori dari penelitian – penelitain sebelumnya. Hasil kajian ditemukan upaya bahwa pelatihan dapat memperbaiki kualitas SDM dan pengembangan karir. Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis akan membahas bagaimana peranan pelatihan guna memeperbaiki kualitas SDM dan memberikan peluang untuk pengembangan karir pegawai.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teori, 2023*

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yaitu deskriptif kualitatif yang menjelaskan serta menganalisis fenomena, peristiwa sosial, sikap kepercayaan dan persepsi seseorang atau kelompok secara mendalam terhadap sesuatu tanpa adanya manipulasi dan informasi yang didapat tidak bisa diukur dengan angka (Sugiyono, 2014).

#### Informan dan Teknik Sampling

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, karena berasal dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan reponden melainkan narasumber atau partisipan (Sugiyono, 2014:39). Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan pegawai tata usaha. Teknik pengambilan sampel dilakukan adalah snowball sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menemukan jawaban yang sama untuk melengkapi data penelitian. (Sugiyono, 2014:125).

#### Metode Pengumpulan Data

##### Metode Wawancara

Metode wawancara adalah kegiatan mengumpulkan data guna mendapatkan informasi dari sumber data (informan) secara langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah

Wawancara terstruktur yang merupakan wawancara menggunakan seperangkat pertanyaan secara tertulis sebagai pedoman untuk wawancara. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan saja yang ditanyakan, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh informan (Sugiyono, 2014:130).

### Metode Observasi

Metode observasi merupakan suatu teknik untuk mencari informasi pada penelitian, serta melakukan pemantauan langsung lalu mencatat gejala – gejala subjek yang diteliti, pengamatan dilakukan pada kondisi buatan, ataupun dengan cara khusus. Observasi secara riil pada objek yang diteliti untuk tahu akan keberadaan, situasi, konteks dan makna objek yang akan dikumpulkan guna data penelitian (Sugiyono, 2014:130).

### Metode Dokumentasi

Dokumentasi digunakan guna melengkapi data yang diperlukan serta cara mengumpulkan data dan penelitian yang relevan, dimana dokumen-dokumen yang dianggap menunjang dan relevan dengan masalah, berupa buku, literatur, laporan dan sebagainya (Sugiyono, 2014:130). Metode ini digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang keadaan sekolah, asn, struktu organisasi, visi misi dan data pendukung lainnya

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pada metode penelitian kualitatif, instrumennya yakni peneliti selaku instrumen yang mampu memahami dan menguasai bidang yang diteliti serta kemauan peneliti untuk melangkah ke objek penelitian. Peneliti juga menetapkan inti penelitian, memilih partisipan berguna sebagai sumber informasi, menganalisis informasi, menginterpretasikan informasi serta menarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:305).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado adalah sekolah Islam negeri pertama yang terletak di kota Manado, Sulawesi Utara. Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado, terdapat berbagai program akademik sekolah menengah atas, dengan penekanan khusus pada studi Islam. Kurikulum dirancang untuk memberi siswa landasan yang kuat dalam ajaran dan nilai-nilai Islam, sekaligus membekali mereka dengan keterampilan akademik dan sosial yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam karir masa depan. Beberapa ciri menonjol dari Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado antara lain fokus pada pengembangan dan keterampilan berpikir kritis siswa, serta memberikan siswa untuk terlibat dalam pengabdian masyarakat dengan kegiatan ekstrakurikuler. Secara keseluruhan, Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado menjadi lembaga pendidikan yang disegani dan dihormati di daerah, dikenal karena komitmennya untuk memberikan pendidikan Islam yang berkualitas kepada para siswanya.

**Tabel 2. Daftar Informan Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado**

Informan	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan
1	L	57 Tahun	Kepala Sekolah
2	P	48 Tahun	Waka Hubmas
3	P	50 Tahun	Guru
4	P	53 Tahun	Guru
5	P	58 Tahun	Guru
6	L	44 Tahun	Guru
7	L	47 Tahun	Guru

*Sumber: Hasil wawancara dengan informan*

### Pembahasan

Penerapan lima nilai budaya kerja kementerian agama di madrasah aliyah negeri model 1 manado, dapat dipahami dan di implementasikan oleh setiap ASN dengan baik. Nilai budaya kerja ini diperlukan dalam sebuah lembaga, agar tidak terjadi penyimpangan dan ASN dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas serta fungsi dengan baik. Tujuan diterapkan serta manfaatnya menjadikan ASN lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bekerja profesional.

Dengan adanya upaya untuk meningkatkan kualitas sdm dari ASN melalui budaya kerja yang meliputi :

1. **Integritas**  
Nilai budaya integritas dalam budaya kerja kementerian agama yang dimaksudkan adalah ASN di Madrasah aliyah negeri model 1 Manado bertekad dan berkemauan berbuat baik dan benar yang artinya adanya inisiatif dari ASN sebagai tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti kegiatan – kegiatan yang bertujuan meningkatkan kualitasnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maulyan (2019) yang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, adanya keinginan untuk mengikuti program pelatihan dan memperbaiki serta mengembangkan kualitas SDM pegawai.
2. **Profesionalitas**  
Nilai budaya profesionalitas yang dimaksudkan yaitu bekerja secara disiplin, sesuai dengan bidang kerja dan kompetensinya. Dalam bekerja, ASN di Madrasah aliyah negeri model 1 Manado sudah memahami pekerjaannya dan bisa bekerja dengan efektif karena adanya peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang menjadikan asn kompeten saat bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusutria (2017) yang dalam meningkatkan kualitas SDM tercermin dari pelaksanaan tugas dengan keahlian pada penguasaan materi sabagai tenaga pendidik.
3. **Inovasi**  
Nilai budaya inovasi dalam budaya kerja kementerian agama adalah dengan pembaharuan sumber daya, hal ini menyangkut meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi dari ASN di Madrasah aliyah negeri model 1 Manado. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui sosialisasi untuk menambah ilmu dan mengedukasi sebagai modal utama asn di madrasah aliyah negeri model 1 manado saat bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Trihapsari C, Mujahidah dan Humairoh (2021) yang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan kegiatan yang melibatkan guru melalui sosialisasi atau seminar pembelajaran.
4. **Tanggung jawab**  
Nilai tanggung jawab dalam budaya kerja kementerian agama berkomitmen dengan tugas yang diberikan. Dalam hal ini ASN madrasah aliyah negeri model 1 manado melakukan perencanaan dan pengorganisasian dalam bekerja sehingga pada saat muncul kendala dan masalah dalam bekerja dapat diatasi dan di evaluasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Thontowi (2019) yang dalam berperilaku tanggungjawab, dengan menyelesaikan prosedur kerja melalui perencanaan dan menerima evaluasi.
5. **Keteladanan**  
Nilai keteladanan dalam budaya kerja kementerian agama adalah perbuatan yang terpuji menyangkut dengan memberikan pelayanan, membimbing dan memberikan arahan, baik itu kepada sesama pegawai maupun kepada bawahannya. Hal ini sudah diterapkan ASN di Madrasah Aliyah Negeri Model 1 manado sebagaimana peran kepala sekolah dalam yang memberikan arahan kepada bawahannya untuk melakukan tugas dan pekerjaan sesuai fungsinya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abrori dan Muali (2020) Kepala sekolah diharapkan bertindak sebagai seorang konsultan yang dinamis, menyiapkan supervisi pendidikan dan latihan, instruksi, penyuluhan dan evaluasi. Dengan demikian tugas utamanya seorang supervisor adalah menolong seorang bawahan, bagaimana cara menyelesaikan tugas dengan mempergunakan kemampuan bawahan. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru

Dengan pembahasan diatas maka dapat dikatakan budaya kerja Kementerian Agama menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM. Nilai budaya kerja Kementerian Agama sesuai dengan arah tujuan dan bahkan cita-cita keagamaan yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terkait dengan Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM (Studi Pada ASN Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado maka Penerapan nilai budaya kerja kementerian agama untuk meningkatkan kualitas sdm pada ASN sebagai berikut:

1. Dengan nilai budaya kerja Integritas ASN berinisiatif untuk selalu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan guna menambah kapasitas ilmu sebagai bekal saat bekerja.
2. Dengan nilai budaya kerja Profesionalitas, ASN berusaha untuk memahami bidang kerjanya sehingga saat

bekerja bisa profesional.

3. Dengan nilai budaya kerja inovasi, ASN meningkatkan kapasitas diri dan kompetensi serta wawasan melalui sosialisasi untuk menambah ilmu sebagai modal utama ASN dalam bekerja.
4. Dengan nilai budaya kerja tanggung jawab, ASN dalam bekerja menyelesaikan tugas secara terarah dengan membuat perencanaan dan pengorganisasian.
5. Dengan nilai budaya keteladanan, diterapkan oleh ASN, sebagaimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mencontohkan sikap dan perbuatan yang baik serta memberikan arahan kepada ASN untuk bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing – masing.

### Saran

1. ASN kiranya menerapkan lima nilai budaya kerja kementerian agama yaitu integritas profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan tetap dipertahankan dan konsisten.
2. Man Model 1 Manado lebih memanfaatkan fasilitas yang ada untuk memenuhi kebutuhan belajar, dan mendisiplinkan diri untuk mengikuti Lima Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama secara jelas dan terarah.
3. Peneliti selanjutnya lebih memaksimalkan penelitian tentang Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM bisa menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya

### DAFTAR PUSTAKA

- Gaspersz, V. (2016). *Total Quality Management*. 3rd Edition. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karier. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 1, No. 1. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>. Diakses pada 20 Juni 2023
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyadi, G., & Guno, T. (2009). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara (LAN)
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Trihapsari, C. (2021). Enhancement of The Quality Of Human Resources Through Training And Development Programs In School. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 05, No. 02, 145-153. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/index>. Diakses pada 22 Juni 2023
- Walidin, W. (2016). Arah Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Dimensi Pendidikan Islam. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, Vol. 2, No. 2. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/cobaBK/article/view/813>. Diakses Pada 20 Juni 2023
- Yusutria. (2017). Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Curricula*, Vol. 2, No. 1. <https://ejournal.ildikti10.id/index.php/curricula/article/view/1472>. Diakses pada 29 Juni 2023