

Internalisasi Nilai Anti Korupsi dalam Budaya Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka

Akmal Aminudin¹, Salmawaty^{2*}, Maria Aprilia Venerani Gokun³, Vinsensia Mayestica Sefrina⁴, Prisca Maltildis⁵, Iva Sutari⁶, Yuyun Sutari⁷, Thomas Vitalis⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Pendidikan Matematika, Universitas Muhammadiyah Maumere, Jl. Jenderal Sudirman, Kelurahan Waioti, Kecamatan Alok Timur, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur, 86118, Indonesia

E-mail: salmawatyunimof@gmail.com

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5505>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 31 Jan 2026

Revised: 06 Feb 2026

Accepted: 12 Feb 2026

Kata Kunci:

Internalisasi Nilai,
Budaya Kerja,
Kementerian Agama,
Anti Korupsi.

Keywords:

Internalization of
Values, Work Culture,
Ministry of Religious
Affairs, Anti
Corruption.

ABSTRACT

Korupsi merupakan permasalahan serius yang berdampak pada melemahnya integritas aparatur dan kualitas pelayanan publik, sehingga upaya pencegahan perlu dilakukan secara preventif melalui internalisasi nilai anti korupsi dalam budaya kerja birokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses, makna, dan praktik internalisasi nilai anti korupsi dalam budaya kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan dokumentasi dengan informan yang ditentukan secara purposive, meliputi pimpinan, pejabat struktural, pengawas, serta staf. Analisis data dilakukan dengan mengacu pada model Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai anti korupsi berlangsung melalui pembiasaan nilai budaya kerja, keteladanan pimpinan, serta integrasi nilai anti korupsi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan. Internalisasi tersebut dimaknai sebagai upaya membangun kesadaran dan komitmen bersama dalam mewujudkan budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan bertanggung jawab. Dalam praktiknya, nilai anti korupsi tercermin dalam perilaku kerja pegawai yang mengedepankan kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan publik. Penelitian ini menegaskan pentingnya internalisasi nilai anti korupsi sebagai strategi strategis dalam memperkuat budaya kerja aparatur pemerintahan.

Corruption is a serious problem that affects the weakening of officials' integrity and the quality of public services, so preventive efforts need to be carried out through the internalization of anti-corruption values in the bureaucratic work culture. This study aims to examine the process, meaning, and practice of internalizing anti-corruption values in the work culture of employees at the Ministry of Religious Affairs in Sikka Regency. The study uses a qualitative approach with a descriptive design. Data were collected through in-depth interviews and documentation with purposively selected informants, including leaders, structural officials, supervisors, and staff. Data analysis was conducted referring to the Miles and Huberman model through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research results indicate that the internalization of anti-corruption values occurs through habituation to work culture values, leadership exemplars, and the integration of anti-corruption values in the execution of institutional duties and functions. This internalization is understood as an effort to build awareness and a shared commitment to creating a work culture that is integrity-based, professional, and responsible. In practice, anti-corruption values are reflected in employees' work behaviors that prioritize honesty, discipline, responsibility, and public service orientation. This study emphasizes the importance of internalizing anti-corruption values as a strategic approach to strengthen the work culture of government officials.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Akmal Aminudin, et al. (2026). Internalisasi Nilai Anti Korupsi dalam Budaya Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5505>

PENDAHULUAN

Korupsi merupakan salah satu permasalahan serius yang masih menjadi tantangan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel (Budiman et al., 2025). Di Indonesia, praktik korupsi menunjukkan tren yang mengkhawatirkan dalam lima tahun terakhir. Data Indonesia Corruption Watch (ICW) mencatat bahwa sepanjang tahun 2024 terdapat 364 kasus korupsi dengan 888 tersangka yang ditangani oleh Kejaksaan Agung, Kepolisian, dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dengan potensi kerugian negara mencapai Rp279,9 triliun. Kerugian negara ini meningkat drastis sebesar 885,2 persen dibandingkan tahun 2023 yang tercatat sebesar Rp28,4 triliun, dengan kasus korupsi tata niaga komoditas timah di PT Timah Tbk menyumbang sekitar 96,8 persen atau Rp271 triliun dari total kerugian tersebut. Meskipun terjadi penurunan jumlah kasus dari 791 kasus pada tahun 2023 menjadi 364 kasus pada tahun 2024, namun nilai kerugian negara justru melonjak signifikan, yang mengindikasikan bahwa praktik korupsi cenderung melibatkan nilai nominal yang semakin besar (ICW, 2025).

Dalam konteks Kementerian Agama, praktik korupsi juga telah terjadi berulang kali dan menimbulkan kerugian negara yang sangat besar. Data terkini menunjukkan bahwa mantan Menteri Agama Yaqut Cholil Qoumas ditetapkan sebagai tersangka oleh KPK pada bulan Januari 2026 dalam kasus dugaan korupsi penentuan kuota dan penyelenggaraan ibadah haji tahun 2023-2024, dengan perkiraan kerugian negara mencapai lebih dari Rp1 triliun (KPK, 2026; Tempo, 2026). Kasus ini bermula dari pembagian kuota haji tambahan sebanyak 20.000 yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah, di mana seharusnya 92 persen untuk haji reguler dan 8 persen untuk haji khusus, namun dibagi menjadi 50-50 persen (ANTARA, 2026). Selain itu, ICW juga melaporkan dugaan korupsi dalam pengelolaan dana haji tahun 2025 yang melibatkan pejabat Kementerian Agama, dengan dugaan pungutan liar dalam layanan katering sebesar Rp51,03 miliar dan pengurangan spesifikasi makanan yang berpotensi merugikan negara hingga Rp255 miliar, sehingga total dugaan korupsi mencapai sekitar Rp306 miliar (ICW, 2025; Tempo, 2026).

Kasus korupsi di Kementerian Agama bukanlah hal yang baru. Sejarah mencatat bahwa dua Menteri Agama sebelumnya telah dipenjara karena korupsi: Said Agil Husin Al Munawar (Menteri Agama 2001-2004) yang dihukum 5 tahun penjara pada tahun 2006 dalam kasus korupsi dana abadi umat dengan kerugian Rp2 miliar, dan Suryadharma Ali (Menteri Agama 2009-2014) yang dihukum 6 tahun penjara pada tahun 2016 dalam kasus korupsi dana haji dengan kerugian Rp27,3 miliar ditambah 17,9 juta riyal Saudi (ICW, 2020; Wikipedia, 2025). Selain itu, ICW juga mencatat dugaan korupsi Bantuan Operasional Pendidikan (BOP) penanganan COVID-19 dari Kementerian Agama untuk lembaga pendidikan keagamaan Islam di berbagai daerah seperti Kabupaten Pekalongan, Kabupaten Takalar, Kabupaten Wajo, dan Kota Pasuruan, dengan modus pemotongan bantuan yang melibatkan pejabat Kantor Wilayah Kementerian Agama dan pimpinan pesantren, serta potensi kerugian negara yang diperkirakan mencapai Rp2,5 triliun (ICW, 2020). Berulangnya kasus korupsi di Kementerian Agama menunjukkan adanya permasalahan sistemik dalam tata kelola institusi ini, yang tidak hanya merugikan keuangan negara tetapi juga menodai nilai-nilai keagamaan dan menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga yang seharusnya menjadi teladan dalam aspek moral dan spiritual.

Praktik korupsi tidak hanya berdampak pada kerugian keuangan negara, tetapi juga melemahkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah serta menurunkan kualitas pelayanan publik (Prayogi & Jauhari, 2021). Oleh karena itu, upaya pemberantasan korupsi tidak dapat semata-mata mengandalkan pendekatan represif melalui penegakan hukum, melainkan perlu diimbangi dengan strategi preventif melalui penanaman nilai-nilai anti korupsi secara sistematis dan berkelanjutan dalam lingkungan birokrasi. Internalisasi nilai anti korupsi dipandang sebagai proses penting dalam membentuk integritas, etika, dan perilaku aparatur negara agar mampu menolak berbagai bentuk penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Budiman et al., 2025).

Sebagai lembaga pemerintah yang tidak hanya menjalankan fungsi pelayanan publik, tetapi juga memiliki mandat pembinaan kehidupan keagamaan, Kementerian Agama memikul tanggung jawab moral yang tinggi dalam menanamkan nilai integritas dan keteladanan kepada seluruh aparatur. Dalam rangka memperkuat budaya kerja aparatur, Kementerian Agama Republik Indonesia menetapkan Lima Nilai Budaya Kerja, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan (Tarib et

al., 2023). Nilai-nilai tersebut dirancang sebagai fondasi etika kerja yang diharapkan mampu membentuk karakter pegawai yang berintegritas, profesional, serta berorientasi pada pelayanan publik yang bersih dan bermartabat (Marice & Urbanus, 2022).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparatur, tetapi juga berperan dalam penguatan karakter dan integritas pegawai. Implementasi nilai integritas dan tanggung jawab, misalnya, terbukti mampu membentuk perilaku kerja yang jujur, disiplin, serta memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan pelayanan publik (Marice & Urbanus, 2022). Selain itu, revitalisasi nilai budaya kerja yang berbasis keteladanan juga dinilai efektif dalam menanamkan kesadaran moral dan etika kerja pegawai secara lebih mendalam, sehingga mampu mencegah dan meminimalkan kecenderungan perilaku koruptif dalam birokrasi (Prayogi & Jauhari, 2021).

Selain penguatan budaya kerja, internalisasi nilai anti korupsi di lingkungan Kementerian Agama diperkuat melalui kebijakan institusional, khususnya Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2015 tentang Pengendalian Gratifikasi. Implementasi kebijakan ini berperan penting dalam membentuk kesadaran integritas aparatur, terutama dalam menolak pemberian yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, serta berfungsi sebagai instrumen edukatif dan preventif dalam membangun budaya kerja yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan publik (Siregar et al., 2022). Namun, internalisasi nilai anti korupsi dalam budaya kerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi mencakup proses pemaknaan dan praktik nyata dalam aktivitas kerja sehari-hari. Nilai integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan perlu diwujudkan dalam perilaku kerja aparatur, yang keberhasilannya sangat ditentukan oleh konsistensi praktik nilai, keteladanan pimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung perilaku berintegritas (Prayogi & Jauhari, 2021; Budiman et al., 2025)

Pada tingkat daerah, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan layanan keagamaan dan pendidikan keagamaan bagi masyarakat. Kompleksitas dan luasnya cakupan layanan tersebut menuntut aparatur yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional, tetapi juga menjunjung tinggi integritas serta budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai anti korupsi. Meskipun berbagai kebijakan dan nilai budaya kerja telah ditetapkan di lingkungan Kementerian Agama, dalam praktiknya internalisasi nilai anti korupsi belum sepenuhnya berjalan optimal. Kondisi ini tercermin dari belum meratanya pemahaman dan penghayatan nilai anti korupsi di kalangan pegawai, yang berdampak pada lemahnya disiplin dan loyalitas terhadap tugas, serta pemaknaan korupsi yang masih terbatas pada aspek penyalahgunaan keuangan. Akibatnya, praktik-praktik penyimpangan non-material, seperti pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal dan kelemahan dalam tertib administrasi, belum sepenuhnya dipahami sebagai bagian dari perilaku koruptif dalam budaya kerja sehari-hari.

Kajian mengenai budaya kerja dan nilai anti korupsi di lingkungan Kementerian Agama telah berkembang dalam berbagai penelitian. Namun, kajian yang membahas internalisasi nilai anti korupsi sebagai proses pemaknaan dan perwujudan nilai dalam budaya kerja pegawai pada satuan kerja kementerian agama di daerah masih terbatas. Berdasarkan latar belakang, permasalahan empiris, dan gap penelitian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji proses, makna, dan praktik internalisasi nilai anti korupsi dalam membentuk budaya kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian pendidikan anti korupsi serta kontribusi praktis bagi penguatan budaya kerja berintegritas.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam proses, makna, dan praktik internalisasi nilai anti korupsi dalam budaya kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Januari 2026 bertempat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sikka, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada peran strategis Kementerian Agama dalam penyelenggaraan layanan keagamaan dan pendidikan keagamaan, serta penerapan nilai budaya kerja sebagai bagian dari upaya penguatan integritas aparatur.

Target dan Subjek Penelitian

Target penelitian adalah internalisasi nilai anti korupsi dalam budaya kerja pegawai, dengan subjek penelitian yang ditentukan secara *purposive sampling*. Subjek penelitian meliputi Kepala Kantor, Kepala Subbagian Tata Usaha, Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Katolik, Pengawas Pendidikan Agama Islam, serta staf Seksi Pendidikan Agama Katolik yang dinilai memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait pelaksanaan dan pengawasan budaya kerja.

Prosedur Penelitian

1. Tahap persiapan, meliputi penyusunan instrumen penelitian, pengurusan izin penelitian, dan penentuan informan.
2. Tahap pengumpulan data, dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi terhadap kebijakan, pedoman kerja, serta dokumen pendukung terkait internalisasi nilai anti korupsi.
3. Tahap analisis data, yaitu mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian.
4. Tahap penarikan kesimpulan, berupa perumusan temuan penelitian berdasarkan hasil analisis data secara menyeluruh.

Data dan Instrumen Penelitian

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan informan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa peraturan, laporan kegiatan, dan dokumen resmi lainnya. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang dibantu dengan pedoman wawancara dan lembar dokumentasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pemahaman, pengalaman, serta praktik internalisasi nilai anti korupsi dalam budaya kerja pegawai. Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang berkaitan dengan kebijakan, aturan, dan implementasi nilai anti korupsi di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sikka.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan dengan memaknai temuan penelitian serta mengaitkannya dengan permasalahan yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pemahaman Pegawai terhadap Nilai Anti Korupsi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka memiliki pemahaman yang komprehensif terhadap nilai anti korupsi. Pemahaman informan tidak terbatas pada definisi korupsi dalam pengertian konvensional sebagai penyalahgunaan keuangan negara, melainkan telah berkembang mencakup dimensi yang lebih luas dan kontekstual.

Informan dari berbagai tingkatan jabatan, mulai dari pimpinan hingga pelaksana, memaknai korupsi sebagai berbagai bentuk penyimpangan dalam pelaksanaan tugas, termasuk korupsi waktu, korupsi tanggung jawab, ketidakdisiplinan, dan ketidakjujuran dalam pelaporan kerja. Salah seorang informan dari unsur pimpinan menyatakan bahwa perilaku tidak loyal terhadap tugas dan pelaporan yang tidak sesuai realitas lapangan merupakan bagian dari praktik koruptif yang harus dihindari.

Perluasan makna korupsi ini menunjukkan bahwa proses internalisasi nilai anti korupsi telah membentuk kesadaran kritis pegawai terhadap berbagai bentuk penyimpangan yang mungkin terjadi dalam aktivitas kerja sehari-hari, tidak hanya yang bersifat material tetapi juga non-material.

Mekanisme Internalisasi Nilai Anti Korupsi dalam Budaya Kerja

Internalisasi nilai anti korupsi di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Sikka dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan kultural.

1. Pendekatan Struktural

Secara struktural, nilai anti korupsi diimplementasikan melalui beberapa mekanisme formal, antara lain pengelolaan anggaran yang transparan dan berbasis sistem, kewajiban pelaporan kegiatan dan pertanggungjawaban administrasi secara berkala, serta evaluasi dan pengawasan berjenjang yang dilakukan secara rutin. Mekanisme ini menciptakan sistem kontrol yang memastikan setiap aktivitas kerja dapat dipertanggungjawabkan secara administratif dan keuangan.

2. Pendekatan Kultural

Secara kultural, internalisasi nilai anti korupsi diwujudkan melalui pembiasaan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Nilai-nilai tersebut tidak hanya disosialisasikan melalui forum formal, tetapi dipraktikkan dalam perilaku kerja sehari-hari oleh seluruh pegawai dan penyuluh agama. Informan dari unit pelayanan menyampaikan bahwa nilai integritas dan kejujuran senantiasa diterapkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sementara nilai tanggung jawab diwujudkan melalui penyelesaian tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Peran Pimpinan sebagai Role Model

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan memiliki peran sentral dalam membangun budaya kerja anti korupsi melalui keteladanan. Informan secara konsisten menegaskan bahwa kepemimpinan yang berintegritas menjadi faktor kunci dalam membentuk perilaku anti korupsi di kalangan pegawai.

Keteladanan pimpinan ditunjukkan melalui sikap tegas dalam menolak gratifikasi dan imbalan di luar ketentuan, konsistensi dalam menerapkan aturan, serta kejujuran dalam mengelola sumber daya organisasi. Selain itu, pimpinan juga berperan sebagai pembina yang mengayomi pegawai, bukan hanya sebatas pengawas yang menjalankan fungsi kontrol.

Pendekatan kepemimpinan yang humanis dan keteladanan yang konsisten menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga nilai anti korupsi tidak dipersepsikan sebagai tekanan atau beban, melainkan sebagai kesadaran kolektif dalam menjalankan amanah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Peran Strategis Penyuluh Agama dan Guru Agama

Penelitian ini menemukan bahwa penyuluh agama Islam dan Katolik memiliki peran strategis dalam menyebarkan nilai anti korupsi, baik di lingkungan internal Kementerian Agama maupun kepada masyarakat luas. Penyuluh agama menyampaikan nilai anti korupsi melalui pendekatan agama yang mencakup penggunaan bahasa agama, merujuk pada ajaran kitab suci, memberikan teladan hidup sederhana, serta melalui kegiatan keagamaan dan pembinaan umat.

Dalam konteks pendidikan, guru agama dipandang sebagai agen penting dalam menanamkan nilai kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab sejak dini kepada peserta didik. Pendidikan agama berfungsi sebagai fondasi moral yang membentuk karakter anti korupsi melalui integrasi aspek spiritual, etika, dan perilaku. Informan dari seksi pendidikan agama menyatakan bahwa pembentukan karakter anti korupsi melalui pendidikan agama lebih efektif karena menyentuh dimensi keyakinan dan hati nurani peserta didik.

Sistem Pengawasan dan Evaluasi

Pengawasan dan evaluasi dilakukan melalui berbagai mekanisme yang berjenjang dan berkelanjutan. Mekanisme pengawasan meliputi evaluasi rutin, penyampaian laporan tertulis, supervisi lapangan, hingga pemantauan aktivitas pegawai dan penyuluh melalui media sosial.

Sistem pengawasan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai media pembinaan agar setiap pegawai dan penyuluh tetap bekerja sesuai dengan aturan dan nilai integritas. Pemberian sanksi diterapkan secara bertahap, mulai dari teguran lisan, pembinaan, hingga sanksi administratif, sebagai bentuk komitmen institusi dalam menjaga budaya kerja yang bersih dan berintegritas.

Tantangan dalam Implementasi

Meskipun internalisasi nilai anti korupsi telah berjalan, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang masih dihadapi, antara lain tingkat integritas individu yang belum merata di seluruh unit kerja, disiplin dan loyalitas sebagian pegawai yang masih perlu ditingkatkan, serta inovasi kerja yang belum berjalan optimal di semua unit.

Tantangan-tantangan tersebut menunjukkan bahwa internalisasi nilai anti korupsi merupakan proses yang berkelanjutan dan membutuhkan penguatan karakter individu serta konsistensi dalam implementasi kebijakan organisasi.

Pembahasan

Internalisasi Nilai Anti Korupsi sebagai Proses Transformasi Budaya Organisasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai anti korupsi di Kementerian Agama Kabupaten Sikka telah melampaui tataran normatif dan berkembang menjadi proses transformasi budaya organisasi yang komprehensif. Hal ini sejalan dengan pandangan Budiman et al. (2025) yang menegaskan bahwa internalisasi nilai anti korupsi merupakan proses penting dalam membentuk integritas, etika, dan perilaku aparatur negara agar menolak segala bentuk penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Perluasan makna korupsi yang mencakup korupsi waktu, tanggung jawab, dan ketidakjujuran dalam pelaporan menunjukkan bahwa pegawai telah mengembangkan pemahaman kontekstual terhadap nilai anti korupsi yang relevan dengan realitas kerja birokrasi. Pemahaman ini tidak muncul secara spontan, melainkan hasil dari proses internalisasi yang sistematis melalui pendekatan struktural dan kultural.

Pendekatan struktural yang mencakup pengelolaan anggaran transparan, sistem pelaporan, dan pengawasan berjenjang menciptakan mekanisme formal yang memaksa kepatuhan (*compliance*). Sementara itu, pendekatan kultural melalui pembiasaan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama membentuk kesadaran moral dan komitmen internal (*commitment*) terhadap nilai anti korupsi. Kombinasi kedua pendekatan ini menciptakan sinergi yang efektif dalam membentuk budaya kerja anti korupsi yang berkelanjutan.

Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi

Temuan penelitian memperkuat hasil kajian sebelumnya yang menunjukkan bahwa implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama berperan signifikan dalam membentuk karakter dan perilaku anti korupsi. Penelitian Marice & Urbanus (2022) membuktikan bahwa implementasi nilai integritas dan tanggung jawab mampu membentuk perilaku kerja yang jujur, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Di Kementerian Agama Kabupaten Sikka, kelima nilai budaya kerja tersebut tidak hanya menjadi slogan formal, tetapi telah dipraktikkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Nilai integritas diwujudkan dalam penolakan terhadap gratifikasi, nilai profesionalitas ditunjukkan melalui pelayanan yang berkualitas, nilai inovasi dikembangkan dalam perbaikan sistem kerja, nilai tanggung jawab diimplementasikan melalui kedisiplinan dan penyelesaian tugas tepat waktu, serta nilai keteladanan dipraktikkan oleh pimpinan dan seluruh pegawai.

Praktik pembiasaan nilai budaya kerja ini sejalan dengan temuan Tarib et al. (2023) yang menegaskan bahwa implementasi lima nilai budaya kerja Kementerian Agama berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur. Dengan demikian, nilai budaya kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman etika, tetapi juga sebagai instrumen preventif terhadap perilaku koruptif.

Keteladanan Pimpinan sebagai Faktor Determinan

Peran pimpinan sebagai role model merupakan temuan penting dalam penelitian ini. Keteladanan pimpinan yang ditunjukkan melalui sikap tegas menolak gratifikasi, konsistensi dalam menerapkan aturan, dan kejujuran dalam mengelola sumber daya organisasi menjadi faktor determinan dalam membentuk budaya kerja anti korupsi.

Temuan ini memperkuat argumen Prayogi & Jauhari (2021) mengenai pentingnya revitalisasi nilai budaya kerja berbasis keteladanan dalam menanamkan kesadaran moral dan etika kerja pegawai. Keteladanan pimpinan menciptakan efek modeling yang membentuk norma informal dalam organisasi, di mana perilaku berintegritas menjadi standar yang diikuti oleh seluruh pegawai.

Pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat kontrol tetapi juga pengayoman menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi internalisasi nilai. Pegawai tidak merasa diawasi atau tertekan, melainkan termotivasi untuk berperilaku jujur dan bertanggung jawab karena keteladanan yang mereka saksikan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi budaya organisasi memerlukan komitmen dan konsistensi dari level kepemimpinan tertinggi.

Integrasi Nilai Keagamaan dalam Penguatan Karakter Anti Korupsi

Temuan unik dalam penelitian ini adalah peran strategis penyuluh agama dan guru agama dalam menyebarkan nilai anti korupsi melalui pendekatan keagamaan. Penyampaian nilai anti korupsi melalui

bahasa agama, ajaran kitab suci, dan teladan hidup sederhana menunjukkan bahwa Kementerian Agama memanfaatkan dimensi spiritual sebagai penguat internalisasi nilai.

Pendekatan ini sangat relevan dengan konteks organisasi Kementerian Agama yang memiliki fungsi pembinaan kehidupan keagamaan. Nilai anti korupsi yang disampaikan melalui perspektif agama memiliki daya persuasif yang kuat karena menyentuh aspek keyakinan dan hati nurani individu. Ajaran agama yang menekankan kejujuran, amanah, dan keadilan menjadi fondasi moral yang memperkuat komitmen terhadap perilaku anti korupsi.

Dalam konteks pendidikan, pembentukan karakter anti korupsi sejak dini melalui pendidikan agama memiliki dampak jangka panjang dalam membangun generasi yang berintegritas. Integrasi aspek spiritual, etika, dan perilaku dalam pendidikan agama menciptakan pembelajaran yang holistik dan bermakna bagi peserta didik.

Sinergi Kebijakan Pengendalian Gratifikasi dengan Budaya Kerja

Implementasi nilai anti korupsi di Kementerian Agama Kabupaten Sikka juga diperkuat oleh kebijakan institusional, khususnya Peraturan Menteri Agama Nomor 24 Tahun 2015 tentang Pengendalian Gratifikasi. Penelitian Siregar et al. (2022) menunjukkan bahwa kebijakan pengendalian gratifikasi berperan penting dalam membentuk kesadaran integritas aparatur, khususnya dalam menolak pemberian yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.

Di Kementerian Agama Kabupaten Sikka, penerapan kebijakan ini tercermin dari sikap tegas pimpinan dan pegawai dalam menolak gratifikasi dan imbalan di luar ketentuan. Kebijakan yang bersifat normatif tersebut telah bertransformasi menjadi instrumen edukatif dan preventif yang membentuk budaya kerja transparan dan akuntabel.

Sinergi antara nilai budaya kerja, keteladanan pimpinan, dan implementasi kebijakan pengendalian gratifikasi menciptakan sistem yang komprehensif dalam pencegahan korupsi. Kebijakan formal memberikan landasan hukum dan sanksi, sementara nilai budaya kerja dan keteladanan membentuk komitmen moral yang menjadikan perilaku anti korupsi sebagai kesadaran kolektif.

Pengawasan sebagai Mekanisme Kontrol dan Pembinaan

Sistem pengawasan yang diterapkan di Kementerian Agama Kabupaten Sikka menunjukkan keseimbangan antara fungsi kontrol dan fungsi pembinaan. Pengawasan tidak hanya bersifat represif melalui sanksi, tetapi juga preventif melalui evaluasi dan pembinaan berkelanjutan.

Mekanisme pengawasan yang beragam, mulai dari evaluasi rutin, laporan tertulis, supervisi lapangan, hingga pemantauan media sosial, menciptakan sistem kontrol yang komprehensif. Namun demikian, penerapan sanksi yang bertahap dan pemberian kesempatan perbaikan menunjukkan bahwa organisasi lebih mengutamakan pembinaan daripada hukuman.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pembangunan budaya organisasi yang menekankan pada pengembangan kapasitas dan karakter individu. Pengawasan yang disertai pembinaan menciptakan lingkungan belajar di mana pegawai terus mengembangkan pemahaman dan komitmen terhadap nilai anti korupsi.

Tantangan dan Strategi Penguatan Berkelanjutan

Identifikasi tantangan dalam implementasi nilai anti korupsi menunjukkan kesadaran organisasi bahwa internalisasi nilai merupakan proses yang dinamis dan berkelanjutan. Tantangan berupa variasi tingkat integritas individu, disiplin yang belum merata, dan inovasi yang belum optimal mengindikasikan bahwa transformasi budaya memerlukan waktu dan upaya yang konsisten.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Budiman et al. (2025) bahwa keberhasilan internalisasi sangat ditentukan oleh konsistensi praktik, keteladanan pimpinan, serta lingkungan organisasi yang mendukung. Untuk itu, penguatan karakter individu melalui pendidikan dan pelatihan, serta konsistensi dalam implementasi kebijakan menjadi kunci dalam menjaga keberlanjutan budaya kerja anti korupsi.

Penelitian Kulsum & Indrarini (2023) juga menegaskan bahwa budaya kerja yang diterapkan secara konsisten berpengaruh signifikan terhadap sikap dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja anti korupsi memerlukan komitmen jangka panjang dari seluruh elemen organisasi, mulai dari pimpinan hingga pelaksana.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa proses internalisasi nilai anti korupsi dalam budaya kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka berlangsung melalui

pembiasaan nilai, keteladanan pimpinan, serta integrasi nilai anti korupsi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan. Makna internalisasi nilai anti korupsi dipahami sebagai upaya membangun kesadaran dan komitmen bersama dalam mewujudkan budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan bertanggung jawab. Praktik internalisasi nilai anti korupsi tercermin dalam sikap dan perilaku kerja pegawai yang mengedepankan kejujuran, disiplin, tanggung jawab, serta pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik. Dengan demikian, internalisasi nilai anti korupsi memiliki peran strategis dalam membentuk dan memperkuat budaya kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sikka.

Berdasarkan temuan penelitian, Kementerian Agama Kabupaten Sikka disarankan untuk terus memperkuat internalisasi nilai anti korupsi melalui pembiasaan nilai budaya kerja, keteladanan pimpinan, serta penguatan fungsi pembinaan dan pengawasan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji internalisasi nilai anti korupsi pada konteks dan wilayah yang lebih luas atau dengan pendekatan yang berbeda guna memperkaya kajian pendidikan dan budaya anti korupsi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kementerian Agama Kabupaten Sikka yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, serta kepada seluruh subjek penelitian yang telah bersedia memberikan informasi dan data yang dibutuhkan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan pihak-pihak lain yang telah berkontribusi dalam proses penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- ANTARA News. (9 Januari 2026). *KPK tetapkan Yaqut Cholil Qoumas jadi tersangka kasus kuota haji*. Diakses dari <https://www.antaranews.com/berita/5341629/kpk-tetapkan-yaqut-cholil-qoumas-jadi-tersangka-kasus-kuota-haji>
- Budiman, I. F., Hidayat, M. R., & Sitanggang, M. B. R. (2025). Analisis internalisasi etika antikorupsi dan nilai integritas melalui kurikulum pembangunan karakter di Politeknik Keuangan Negara STAN. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 5(2), 257–270.
- CNBC Indonesia. (12 Januari 2026). *Daftar 16 Menteri Jadi Tersangka Korupsi, Terbaru Yaqut di Kasus Haji*. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/research/20260112161105-128-701728/daftar-16-menteri-jadi-tersangka-korupsi-terbaru-yaqut-di-kasus-haji>
- Hukumonline. (20 Desember 2025). *KPK Tetapkan Eks Menag Yaqut Cholil Tersangka Korupsi Kuota Haji*. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/kpk-tetapkan-eks-menag-yaqut-cholil-tersangka-korupsi-kuota-haji-lt6960cd19c935d/>
- Indonesia Corruption Watch (ICW). (2020). *Marak Korupsi Dana dan Proyek Keagamaan: Penodaan Agama dalam Arti Sebenarnya*. Diakses dari <https://antikorupsi.org/id/article/marak-korupsi-dana-dan-proyek-keagamaan-penodaan-agama-dalam-arti-sebenarnya>
- Indonesia Corruption Watch (ICW). (5 Agustus 2025). *ICW Laporkan Dugaan Korupsi Pengelolaan Dana Haji Tahun 2025 di Kementerian Agama ke KPK*. Diakses dari <https://antikorupsi.org/id/icw-laporkan-dugaan-korupsi-pengelolaan-dana-haji-tahun-2025-di-kementerian-agama-ke-kpk>
- Indonesia Corruption Watch (ICW). (2025). *Laporan Hasil Pemantauan Tren Korupsi Tahun 2024*. Jakarta: ICW. Diakses dari <https://www.antikorupsi.org/sites/default/files/dokumen/Laporan%20Hasil%20Pemantauan%20Tren%20Korupsi%20Tahun%202024.pdf>
- Indonesia Corruption Watch (ICW). (30 September 2025). *Penindakan Korupsi 2024 Merosot Tajam: Rekor Terburuk Dalam 5 Tahun Terakhir*. Diakses dari <https://antikorupsi.org/id/penindakan-korupsi-2024-merosot-tajam-rekor-terburuk-dalam-5-tahun-terakhir>
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). (9 Januari 2026). *Penetapan Tersangka Kasus Korupsi Kuota Haji*. Jakarta: KPK.

- Kompas.com. (30 September 2025). *ICW: Ada 364 Kasus Korupsi Sepanjang 2024, Kerugian Negara Rp 279,9 Triliun*. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2025/09/30/18091761/icw-ada-364-kasus-korupsi-sepanjang-2024-kerugian-negara-rp-2799-triliun>
- Kulsum, U., & Indrarini, R. (2023). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 6(1), 95–101.
- Marice, & Urbanus. (2022). Implementasi lima nilai budaya kerja dalam penguatan karakter di lingkup Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah. *IMMANUEL: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 33–54. <https://doi.org/10.46305/im.v3i1.103>
- Media Indonesia. (4 Desember 2025). *ICW Tren Korupsi 2024 Didominasi Kasus Kerugian Negara, Sumut Jadi Provinsi Paling Korup*. Diakses dari <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/836812/icw-tren-korupsi-2024-didominasi-kasus-kerugian-negara-sumut-jadi-provinsi-paling-korup>
- Prayogi, A., & Jauhari, M. (2021). Revitalisasi lima nilai budaya kerja berbasis teladan hidup Rasulullah sebagai upaya mencegah dan menghilangkan perilaku korup (Telaah konseptual di lingkungan Kementerian Agama). *Prosiding Seminar Nasional*, 181–195.
- Siregar, F. Z., Hafisah, & Syahmedi, R. (2022). Implementasi nilai-nilai kebijakan Kementerian Agama Nomor 24 Tahun 2015 tentang pengendalian gratifikasi pada Kementerian Agama (Studi kasus penyuluh agama Islam di Kabupaten Asahan). *Al-Mashlahah: Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*, 10(2), 955–972. <https://doi.org/10.30868/am.v10i02.3184>
- Tarib, S. M. U., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). Implementasi lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam upaya peningkatan kualitas SDM (Studi pada ASN Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado). *Jurnal EMBA*, 11(3), 1408–1415.
- Tempo.co. (5 Agustus 2025). *ICW Beberkan Modus Korupsi Katering Jemaah Haji, Negara Dirugikan Rp 306 Miliar*. Diakses dari <https://www.tempo.co/hukum/icw-beberkan-modus-korupsi-katering-jemaah-haji-negara-dirugikan-rp-306-miliar-2055344>
- Tempo.co. (9 Januari 2026). *KPK Tetapkan Yaqut Cholil Qoumas Tersangka Korupsi Haji*. Diakses dari <https://www.tempo.co/hukum/kpk-tetapkan-yaqut-cholil-qoumas-tersangka-korupsi-haji-2105727>
- Wikipedia. (12 Desember 2025). *Skandal Korupsi Haji Indonesia*. Diakses dari https://id.wikipedia.org/wiki/Skandal_Korupsi_Haji_Indonesia