

**MANAJEMEN KANTIN KEJUJURAN
DALAM UPAYA MEMBUDAYAKAN SIFAT SIDDIQ
DI KANTOR KEMENETERIAN AGAMA
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

AHMAD FATHUL QODIR RAMADHANI

NIM: 212103040016

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**MANAJEMEN KANTIN KEJUJURAN
DALAM UPAYA MEMBUDAYAKAN SIFAT SIDDIQ
DI KANTOR KEMENETERIAN AGAMA
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:
AHMAD FATHUL QODIR RAMADHANI
NIM : 212103040016

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**MANAJEMEN KANTIN KEJUJURAN
DALAM UPAYA MEMBUDAYAKAN SIFAT SIDDIQ
DI KANTOR KEMENETERIAN AGAMA
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh:

AHMAD FATHUL QODIR RAMADHANI

NIM : 212103040016

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing



Dr. H. MISBAHUL MUNIR, M.M.

NIP. 196712011993031001

**MANAJEMEN KANTIN KEJUJURAN
DALAM UPAYA MEMBUDAYAKAN SIFAT SIDDIQ
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

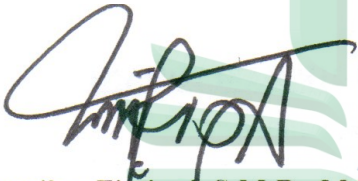
Hari : Kamis


Tanggal : 18 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua :

Sekretaris :


Aprilva Fitranti, S.M.B., M.M.
NIP. 199104232018012002


Zavvinah Haririn, M.Pd.I.
NIP. 198103012023212017


Anggota :

1. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd.
2. Dr. H. Misbahul Munir, M.M.

Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah




Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزَنُّوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: "Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menaka, dan timbanglah dengan timbangan yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (QS. Al-Isra': 35).*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: Kemenag RI, 2019). 35

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur dan hormat kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Mukhammad Saleh dan Ibu Mustariyah, yang telah menjadi sumber kekuatan utama dalam perjalanan hidup penulis. Doa yang tak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, kesabaran yang luar biasa, serta dukungan moral dan material yang diberikan sejak awal hingga terselesaikannya skripsi ini merupakan anugerah yang tak ternilai harganya. Setiap langkah yang penulis tempuh tidak pernah lepas dari ridha dan doa kedua orang tua. Semoga karya sederhana ini menjadi salah satu bentuk bakti, serta menjadi amal jariyah yang mendatangkan keberkahan dan kebahagiaan bagi Ayah dan Ibu, baik di dunia maupun di akhirat.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘aalamiin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Manajemen Kantin Kejujuran Dalam Upaya Membudayakan Sifat Siddiq Di Kantor Kemeneterian Agama Kabupaten Jember”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember.

Tersusunnya karya ilmiah ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah, yang senantiasa mendorong dan mendukung kegiatan akademik mahasiswa.
3. Bapak Uun Yusufa, M.A., selaku Wakil Dekan 1 Akademik Fakultas Dakwah, atas segala motivasi dan semangat yang diberikan.
4. Bapak Dr. Imam Turmudzi, S.Pd., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, yang turut memberikan arahan akademik selama masa studi.
5. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah, yang telah memfasilitasi dan mengarahkan penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, M.M., selaku dosen pembimbing, yang telah dengan sabar dan penuh perhatian memberikan arahan, kritik, dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, sebagai ladang pembelajaran nyata pentingnya integritas, nilai-nilai kejujuran, dan kmitmen moral dalam dunia kerja.
8. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Dakwah UIN KHAS Jember, yang telah menjadi tempat berbagi ilmu, tawa, dan semangat selama masa kuliah.
9. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi besar dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi kontribusi ilmiah dalam mengembangkan wawasan tentang nilai-nilai kejujuran dan manajemen yang berbasis etika Islami, khususnya dalam ranah kelembagaan pemerintah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 18 November 2025

Penulis

ABSTRAK

Ahmad Fathul Qodir Ramadhani, 2025: Manajemen Kantin Kejujuran Dalam Upaya Membudayakan Sifat Siddiq Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

Kata Kunci: Manajemen, Kantin Kejujuran, Sifat Siddiq, Budaya Kerja Islami, Kementerian Agama.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penanaman nilai kejujuran (siddiq) dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, khususnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, sebagai upaya membangun integritas dan budaya kerja yang beretika. Salah satu bentuk pembudayaan nilai kejujuran yang diterapkan adalah melalui program kantin kejujuran, yaitu sistem transaksi tanpa pengawasan langsung yang menuntut kesadaran dan tanggung jawab individu. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan konsumsi, tetapi juga sebagai media pembinaan karakter Islami bagi aparatur sipil negara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis manajemen kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, perannya dalam membudayakan sifat siddiq pada pegawai, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih secara purposive, meliputi pengelola kantin kejujuran, pimpinan, dan pegawai pengguna kantin. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu.

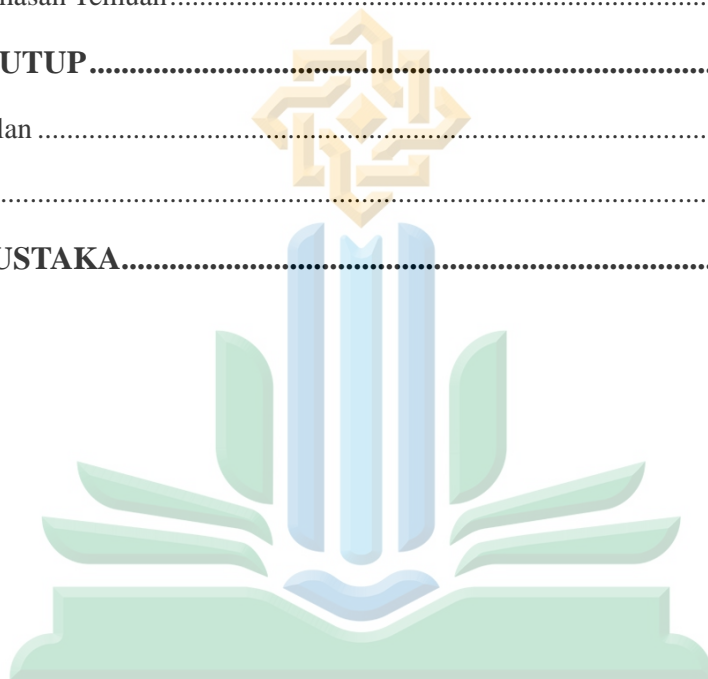
Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember telah berjalan cukup baik melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kantin kejujuran berperan sebagai media pembiasaan nilai kejujuran yang efektif, terlihat dari meningkatnya kesadaran pegawai untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, dan amanah dalam transaksi maupun dalam perilaku kerja sehari-hari. Faktor pendukung pelaksanaan kantin kejujuran antara lain dukungan pimpinan, kesadaran religius pegawai, dan budaya kerja Islami, sedangkan faktor penghambat meliputi kurangnya pengawasan berkelanjutan dan masih adanya inkonsistensi sebagian pegawai dalam mempraktikkan nilai kejujuran.

Adapun kesimpulan yang diperoleh peneliti yaitu Manajemen kantin kejujuran memiliki kontribusi positif dalam membudayakan sifat siddiq di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, serta dapat dijadikan model pembinaan karakter berbasis nilai keislaman di instansi pemerintah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Istilah.....	6
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Kajian Teori.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Subyek Penelitian.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Analisa Data	38

F. Keabsahan Data	40
G. Tahapan-tahapan Penelitian	42
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	44
A. Gambaran Obyek Penelitian	44
B. Penyajian Data dan Analisis Data	50
C. Pembahasan Temuan	72
BAB V PENUTUP	87
A. Simpulan	87
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

2. 1 Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu.....	13
--	----



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

3.1 Model Analisis Data Miles, Huberman dan Saldana	39
4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	46



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Indonesia menghadapi tantangan besar di era modernisasi dan globalisasi saat ini. Tantangan terbesar terletak pada terbentuknya jati diri bangsa yang tangguh dan berintegritas. Berbagai lapisan masyarakat mengalami krisis moral, seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta budaya yang tidak memiliki disiplin dan tanggung jawab, yang menjadi indikator utama menurunnya nilai-nilai kejujuran dalam kehidupan sosial. Kepentingan pribadi dan pragmatisme jangka pendek sering kali mengambil alih kejujuran, yang merupakan komponen penting dalam pembentukan masyarakat beradab. Oleh karena itu, membangun kembali kejujuran di seluruh lini kehidupan, terutama di birokrasi dan tempat kerja, sangatlah penting.

Dengan statusnya sebagai agama rahmatan lil'alam, Islam telah menekankan pentingnya penerapan keadilan dalam semua aspek kehidupan manusia. Salah satu dari empat sifat utama Rasulullah SAW adalah sifat siddiq (jujur), yang harus diteladani oleh semua orang yang beragama Islam. Masyarakat yang amanah dan bertanggung jawab tidak akan lahir tanpa kejujuran.

Dalam Al-Qur'an, Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar (jujur)." (QS. At-Taubah: 119).²

² Kementerian Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan Terjemahnya. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an 2019.

Rasulullah SAW juga bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: عَلَيْكُمْ
بِالصَّدَقِ، فَإِنَّ الصَّدَقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ
وَيَتَحَرَّى الصَّدَقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صَدِيقًا. وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ، فَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى
الْفُجُورِ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَكْذِبُ وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى
يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا

Artinya: “Hendaklah kamu semua bersikap jujur, karena kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan membawa ke surga. Seseorang yang selalu jujur dan mencari kejujuran akan ditulis oleh Allah sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah sifat bohong, karena kebohongan membawa kepada kejahatan dan kejahatan membawa ke neraka. Orang yang selalu berbohong dan mencari-cari kebohongan akan ditulis oleh Allah sebagai pembohong” (HR. Bukhari dan Muslim).³

Integritas dan akhlak bergantung pada kejujuran. Bagi lembaga kelembagaan, terutama lembaga pemerintah seperti Kementerian Agama, menerapkan prinsip kejujuran bukan hanya menjadi etika kerja tetapi juga menjadi amanat hukum. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN harus mematuhi prinsip integritas, profesionalitas, netralitas, akuntabilitas, dan bebas dari intervensi politik. Selain itu, ASN harus bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.⁴ Pasal 3 UU ASN menegaskan bahwa kejujuran merupakan bagian penting dari prinsip penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20

³ Shahih al-Bukhari no, 6094 dan Shahih Muslim, 2607.

<https://shahihfiqh.com/kewajiban-berlaku-jujur-meskipun-berat/>

⁴ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar 1945 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 3

Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menetapkan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi orang yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia.⁵

Program kantin kejujuran adalah salah satu cara untuk memasukkan prinsip kejujuran ke dalam organisasi pemerintah. Program ini dijalankan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember tanpa pengawasan langsung. Pembeli melakukan transaksi secara mandiri, tanpa pengawasan atau kasir, mengambil makanan dan membayar sesuai harga yang telah ditentukan. Sistem ini dimaksudkan untuk menanamkan dan menguji kejujuran setiap orang, terutama pegawai, dalam lingkungan nyata.

Kantin Kejujuran berfungsi sebagai tempat bukan hanya untuk makan, tetapi juga untuk mendidik karakter. Metode pembelajaran nilai ini dikenal sebagai pembiasaan dalam pendidikan Islam, yang berarti menanamkan nilai-nilai luhur melalui tindakan berulang-ulang hingga menjadi karakter yang melekat. Dalam kitab “Ihya Ulumuddin”, Imam Al-Ghazali menyatakan bahwa proses latihan jiwa (riyadhah al-nafs) yang berkelanjutan diperlukan untuk membangun akhlak yang baik.⁶ Kantin kejujuran adalah salah satu sarana nyata dari proses ini.

Keberhasilan manajemen kantin mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang bertujuan untuk menjaga operasional kantin dan memastikan bahwa nilai-nilai edukatif yang terkandung di dalamnya diterapkan secara optimal. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan manajemen diukur dari sudut pandang finansial dan psikologis karyawan.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana manajemen kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember dapat meningkatkan nilai siddiq di antara karyawan. Penelitian ini juga ingin mengetahui

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁶ Al-Ghazali, Imam. *Ihya Ulumuddin*. Beirut: Dar al-Fikr, 2016.

masalah yang dihadapi dalam mengelola kejujuran kantin serta upaya apa yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan nilai pendidikan karakter yang ditawarkan.

Dengan mempelajari praktik kantin kejujuran ini secara menyeluruh, penelitian ini diharapkan dapat membantu memperkuat karakter dan budaya kerja Islami dalam birokrasi Indonesia. Selain itu, penelitian ini akan menjadi model edukatif yang dapat diterapkan secara luas di berbagai lembaga pemerintahan.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, istilah fokus penelitian mengacu pada masalah yang dibahas dalam penelitian. Dalam bagian ini, setiap fokus masalah yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian yang dicantumkan. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, dan operasional dalam bentuk kalimat tanya.⁷

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, ada beberapa masalah yang perlu diteliti secara menyeluruh. Jadi, masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengelolaan kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember dilakukan?
2. Bagaimana peran kantin kejujuran dalam menumbuhkan sikap jujur (siddiq) pada pegawai?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan kantin kejujuran tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran tentang ke mana penelitian ini akan melangkah:

⁷ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 45.

1. Untuk menganalisis pengelolaan kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.
2. Untuk menganalisis peran kantin kejujuran dalam membentuk sikap jujur (siddiq) pada pegawai.
3. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kantin kejujuran sebagai sarana pembinaan karakter.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mencakup manfaat yang akan dihasilkan setelah penelitian selesai. Penelitian dapat membawa manfaat teoritis dan praktis bagi peneliti, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Manfaat penelitian harus bersifat relatif. Secara teoritis, beberapa rumusan di atas memiliki manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan pembinaan karakter melalui penerapan nilai kejujuran (siddiq) dalam lingkungan kerja, khususnya di instansi pemerintah.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Program Studi Manajemen Dakwah

Sebagai bukti relevansi kajian manajemen dakwah dalam praktik kelembagaan, khususnya dalam pengelolaan program berbasis nilai-nilai Islam seperti kantin kejujuran.

b) Bagi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq (KHAS) Jember

Sebagai kontribusi nyata civitas akademika dalam membangun integritas moral di masyarakat dan instansi pemerintah melalui kajian akademik yang aplikatif.

c) Bagi Lembaga (Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember)

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang konstruktif dalam evaluasi dan pengembangan manajemen kantin kejujuran. Temuan penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dalam merancang

kebijakan pembinaan karakter pegawai berbasis nilai-nilai keislaman, terutama nilai kejujuran (*siddiq*).

E. Definisi Istilah

1. Manajemen

Manajemen adalah suatu proses sistematis yang meliputi kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan atau penggerakan (*actuating*), serta pengawasan dan pengendalian (*controlling*) terhadap sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, manajemen dimaknai sebagai keseluruhan proses pengelolaan kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, yang mencakup perencanaan pendirian, pengorganisasian pengelola, mekanisme pelaksanaan transaksi, serta sistem pengawasan dan evaluasi yang diterapkan.

2. Kantin Kejujuran

Kantin kejujuran adalah sarana penyedia makanan dan minuman yang menerapkan sistem transaksi mandiri, di mana setiap pembeli mengambil barang yang dibutuhkan dan membayar sesuai dengan harga yang telah ditentukan tanpa adanya penjaga atau kasir. Kantin ini berfungsi tidak hanya sebagai fasilitas pemenuhan kebutuhan konsumsi, tetapi juga sebagai media pendidikan nilai moral, khususnya nilai kejujuran, tanggung jawab, dan amanah. Dalam penelitian ini, kantin kejujuran menjadi objek utama yang dianalisis dalam kaitannya dengan pembudayaan sifat *siddiq* pada pegawai.

3. Pembudayaan Nilai

Pembudayaan nilai adalah proses internalisasi nilai-nilai tertentu yang dilakukan secara berkelanjutan melalui pembiasaan, keteladanan, aturan sosial, serta praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari, sehingga nilai tersebut tertanam kuat dan menjadi bagian dari pola

pikir, sikap, dan perilaku individu maupun kelompok. Dalam penelitian ini, pembudayaan nilai mengacu pada upaya menanamkan nilai kejujuran melalui praktik kantin kejujuran yang dilakukan secara konsisten di lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

4. Sifat Siddiq

Sifat siddiq adalah salah satu sifat utama Rasulullah SAW yang bermakna benar dan jujur, baik dalam hati, ucapan, maupun perbuatan. Sifat ini mencerminkan integritas moral yang tinggi serta konsistensi antara keyakinan dan tindakan. Dalam konteks penelitian ini, sifat siddiq dimaknai sebagai sikap jujur, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab yang tercermin dalam perilaku pegawai, khususnya dalam menjalankan aktivitas transaksi di kantin kejujuran dan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

5. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember adalah instansi pemerintah di tingkat kabupaten yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia, yang memiliki tugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang keagamaan. Dalam penelitian ini, kantor tersebut menjadi lokasi penelitian sekaligus lingkungan sosial tempat diterapkannya manajemen kantin kejujuran sebagai upaya pembinaan karakter dan penguatan nilai keislaman pegawai.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan disusun secara terstruktur untuk memberikan alur berpikir yang jelas dari awal hingga akhir. Penulisan menggunakan pendekatan deskriptif naratif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan mendalam proses, fenomena, serta hasil dari penelitian yang dilakukan. Adapun susunan sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi pengantar terhadap topik yang diteliti. Penjelasan mencakup latar belakang masalah yang mendasari pemilihan judul, fokus penelitian yang ingin dijawab, tujuan yang hendak dicapai, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, definisi operasional istilah penting yang digunakan, serta gambaran umum tentang sistematika penulisan skripsi ini..

BAB II Kajian Kepustakaan

Bab ini menyajikan teori-teori yang relevan dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik. Kajian ini digunakan sebagai landasan untuk menganalisis permasalahan yang dikaji, khususnya mengenai manajemen kantin kejujuran dan internalisasi nilai siddiq dalam lingkungan kerja. Bab ini terdiri dari dua bagian utama, yaitu penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian. Penjelasan mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek atau informan yang dipilih, teknik pengumpulan data, metode analisis data, keabsahan data, serta tahapan-tahapan dalam pelaksanaan penelitian dari awal hingga penyusunan laporan.

BAB IV Penyajian Data Dan Analisis

Dalam bab ini disampaikan hasil dari data yang telah dikumpulkan dan dianalisis. Penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif disertai kutipan-kutipan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan menggambarkan secara menyeluruh proses manajemen kantin kejujuran dan pengaruhnya terhadap pembentukan sifat siddiq pada pegawai di Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Jember. Di bagian ini juga dijelaskan profil umum dari kantor dan program kantin kejujuran yang menjadi objek penelitian.

BAB V Penutup

Bab terakhir ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang merangkum jawaban atas rumusan masalah yang telah disusun pada bab pertama. Selain itu, juga disampaikan saran-saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait seperti instansi tempat penelitian, pembaca, dan peneliti selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

- a) Annisa, Auliyairrahmah, Sukron Djazilan, Nafiah, dan Sri Hartatik, dengan judul “Implementasi Pendidikan Karakter Integritas Sub Nilai Kejujuran melalui Program Kantin Kejujuran di Sekolah Dasar”.

Penelitian ini mengkaji bagaimana implementasi pendidikan karakter integritas, khususnya sub nilai kejujuran, melalui program kantin kejujuran di sekolah dasar. Fokus penelitian diarahkan pada proses penerapan program kantin kejujuran sebagai sarana pembiasaan nilai integritas pada peserta didik sejak usia dini. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kantin kejujuran mampu menjadi media efektif dalam menanamkan nilai kejujuran, tanggung jawab, dan integritas pada siswa. Melalui sistem transaksi tanpa penjaga, siswa dilatih untuk berlaku jujur secara mandiri. Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan implementasi kantin kejujuran sangat dipengaruhi oleh dukungan guru, budaya sekolah, serta keteladanan dari pendidik. Nilai integritas yang ditanamkan tidak hanya berdampak pada perilaku siswa di kantin, tetapi juga tercermin dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah.⁸

- b) Azeera, Dinah Ashari Wardini, Isni Putri Anggraeni N, dan Sulistyorini, dengan judul “Implementasi Kantin Kejujuran dalam Meningkatkan Sikap Amanah dan Akhlakul Karimah bagi Siswa Sekolah Dasar”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kantin kejujuran dalam meningkatkan sikap amanah dan akhlakul karimah pada siswa sekolah dasar. Fokus penelitian tidak hanya pada aspek kejujuran dalam

⁸ Annisa, Auliyairrahmah, Sukron Djazilan, Nafiah, dan Sri Hartatik, “Implementasi Pendidikan Karakter Integritas Sub Nilai Kejujuran melalui Program Kantin Kejujuran di Sekolah Dasar,” *Jurnal Pendidikan Dasar* 10, no. 2 (2021): 115–130.

transaksi, tetapi juga pada pembentukan sikap moral yang lebih luas, seperti tanggung jawab, disiplin, dan kesadaran etis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kantin kejujuran memberikan dampak positif terhadap pembentukan sikap amanah dan akhlakul karimah siswa. Siswa menjadi lebih bertanggung jawab dalam mengelola uang, memahami pentingnya kejujuran, serta menunjukkan perilaku moral yang lebih baik dalam kehidupan sekolah. Penelitian ini menegaskan bahwa kantin kejujuran bukan hanya sarana ekonomi, melainkan media pendidikan karakter yang efektif apabila didukung oleh pengawasan tidak langsung, pembiasaan, dan lingkungan sekolah yang kondusif.⁹

- c) Suci Wahyu Nungsih, Sumardi, Elan, dengan Judul “Analisis Pembentukan Nilai Karakter Jujur Siswa Sekolah Dasar melalui Kantin Kejujuran”.

Penelitian ini menjelaskan bagaimana kantin kejujuran di sekolah dasar dapat menanamkan nilai kejujuran? Penelitian ini menjawab pertanyaan ini. Siswa tidak hanya belajar dari teori, mereka juga belajar dari pengalaman mereka sendiri. Nilai jujur menjadi lebih mudah dipahami dan diterapkan ketika mereka berinteraksi dengan sistem kepercayaan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kejujuran kantin mempengaruhi terbentuknya nilai karakter jujur siswa di sekolah dasar.

⁹ Dinah Ashari Wardini Azeera, Isni Putri Anggraeni N., dan Septi Sulistyorini, “Implementasi Kantin Kejujuran dalam Meningkatkan Sikap Amanah dan Akhlakul Karimah bagi Siswa Sekolah Dasar,” *Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 45–60.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa menjadi lebih bertanggung jawab, disiplin, dan adil. Kegiatan sederhana ini sangat mempengaruhi perilaku moral anak-anak.¹⁰

- d) Fauza Ulyani dan Arifmiboy, dengan Judul “Dampak Kantin Kejujuran sebagai Media Pembelajaran Akhlak terhadap Akhlak Jujur Siswa di SMK N 01 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat”.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penggunaan kantin kejujuran berdampak pada moral siswa di tingkat SMK. Peneliti menemukan bahwa dengan memberi siswa kepercayaan, siswa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap diri mereka sendiri dan terhadap orang lain.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kejujuran kantin dalam pembentukan akhlak siswa, khususnya dalam hal kejujuran dan tanggung jawab sosial.

Penelitian ini menemukan bahwa siswa yang aktif menggunakan kantin kejujuran memiliki sikap moral yang lebih baik dan lebih mampu menerapkan nilai-nilai etika dalam kehidupan sehari-hari.¹¹

- e) Lintang Indah Cahyani dan Muhammad Taufik Hidayat, dengan Judul “Tinjauan Pustaka Sistematis: Program Kantin Kejujuran untuk Meningkatkan Karakter Jujur di Sekolah Dasar”.

Studi ini mengkaji literatur tentang kebenaran program kantin . Data disusun oleh penulis berdasarkan efektivitas, kesulitan pelaksanaan, dan dampak pada pembentukan karakter siswa. Kajian ini sangat penting untuk mengidentifikasi tren keberhasilan dan tantangan yang dihadapi oleh berbagai sekolah dalam menerapkan program ini.

Hasil penelitian sebelumnya akan digunakan untuk menilai secara sistematis seberapa efektif kebenaran program . Selain itu, penelitian ini

¹⁰ Suci Wahyu Nungsih, Sumardi, dan Elan, “Analisis Pembentukan Nilai Karakter Jujur Siswa Sekolah Dasar melalui Kantin Kejujuran,” *Jurnal Pendidikan Karakter* 12, no. 1 (2022): 89–102.

¹¹ Fauza Ulyani dan Arifmiboy, “Dampak Kantin Kejujuran sebagai Media Pembelajaran Akhlak terhadap Akhlak Jujur Siswa di SMK N 01 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat,” *Jurnal Pendidikan Islam dan Moral* 6, no. 2 (2022): 134–150.

akan memberikan saran untuk meningkatkan pelaksanaannya di sekolah dasar.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kejujuran kantin membantu anak menjadi lebih jujur, tetapi itu harus dilakukan dengan benar dengan dukungan guru, orang tua, dan budaya sekolah.¹²

Tabel 2. 1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Annisa, Auliyairrahmah, Sukron Djazilan, Nafiah, Sri Hartatik (2021)	Implementasi Pendidikan Karakter Integritas Sub Nilai Kejujuran melalui Program Kantin Kejujuran di Sekolah Dasar	Persamaan dengan penelitian ini karena Sama-sama meneliti kantin kejujuran sebagai media pembentukan nilai kejujuran dan integritas.	Penelitian ini dilakukan pada siswa sekolah dasar dan menitikberatkan pada pendidikan karakter integritas, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada pegawai Kementerian Agama dengan fokus pada manajemen kantin kejujuran dan kebudayaan sifat siddiq.
2	Azeera, Dinah Ashari	Implementasi Kantin Kejujuran dalam	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaannya adalah Penelitian ini berfokus pada siswa

¹² Lintang Indah Cahyani dan Muhammad Taufik Hidayat, "Tinjauan Pustaka Sistematis: Program Kantin Kejujuran untuk Meningkatkan Karakter Jujur di Sekolah Dasar," *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar* 8, no. 1 (2023): 1–15.

	Wardini, Isni Putri Anggraeni N, Septi Sulistyorini (2022)	Meningkatkan Sikap Amanah dan Akhlakul Karimah bagi Siswa Sekolah Dasar	karena Sama-sama mengkaji peran kantin kejujuran dalam membentuk nilai moral dan akhlak.	sekolah dasar dan peningkatan sikap amanah serta akhlakul karimah, sedangkan penelitian penulis berfokus pada lingkungan instansi pemerintah dengan penekanan pada nilai siddiq dan aspek manajerial.
3	Suci Wahyu Nungsih, Sumardi, Elen (2022)	Analisis Pembentukan Nilai Karakter Jujur Siswa Sekolah Dasar melalui Kantin Kejujuran.	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menyoroti pentingnya kantin kejujuran dalam membentuk karakter jujur.	Perbedaan penelitian ini terletak pada konteksnya, di mana penelitian tersebut dilakukan di sekolah dasar dan penelitian ini tidak membahas aspek manajemen dan nilai siddiq.
4	Fauza Ulyani dan Arifmiboy (2022)	Dampak Kantin Kejujuran sebagai Media Pembelajaran Akhlak terhadap Akhlak Jujur Siswa di SMK N 01 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menghubungkan kantin kejujuran dengan pembentukan akhlak jujur.	Perbedaan penelitian ini adalah mereka meneliti siswa SMK dan lebih fokus pada dampak pembelajaran akhlak.

5	Lintang Indah Cahyai dan Muhammad Taufik Hidayat (2023)	Tinjauan Pustaka Sistematis: Program Kantin Kejujuran untuk Meningkatkan Karakter Jujur di Sekolah Dasar.	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menyimpulkan bahwa kantin kejujuran efektif meningkatkan karakter jujur.	Perbedaan penelitian ini adalah penelitian tersebut merupakan studi pustaka, bukan penelitian lapangan, dan fokusnya pada sekolah dasar.
---	---	---	--	--

Sumber: Diolah Dari Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas, secara umum berbagai penelitian menunjukkan bahwa kantin kejujuran adalah salah satu pendekatan yang efektif untuk mengajarkan karakter, terutama dalam membangun moralitas, tanggung jawab, dan kedisiplinan siswa.

Penelitian pertama oleh Annisa, Auliyairrahmah, Sukron Djazilan, Nafiah, dan Sri Hartatik, menunjukkan bahwa implementasi kantin kejujuran di sekolah dasar mampu menanamkan nilai integritas dan kejujuran pada peserta didik melalui pembiasaan transaksi tanpa pengawasan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kejujuran dapat dibentuk melalui pengalaman langsung dan praktik nyata, terutama apabila didukung oleh budaya sekolah serta keteladanan guru.

Penelitian kedua oleh Azeera, Dinah Ashari Wardini, Isni Putri Anggraeni N, dan Septi Sulistyorini, menemukan bahwa kantin kejujuran berkontribusi signifikan dalam meningkatkan sikap amanah dan akhlakul karimah siswa sekolah dasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa siswa menjadi lebih bertanggung jawab dalam mengelola uang, lebih disiplin, serta memiliki kesadaran moral yang lebih baik dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian ketiga oleh Suci Wahyu Nungsih, Sumardi, dan Elan membahas cara kantin kejujuran di sekolah dasar dapat menanamkan nilai kejujuran. Anak-anak belajar dari kehidupan nyata, bukan dari teori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan lebih memahami apa itu jujur.

Penelitian keempat dilakukan oleh Fauza Ulyani dan Arifmiboy di SMK N 01 Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kejujuran kantin mempengaruhi moral siswa di kejujuran tingkat menengah . Temuan mereka menunjukkan bahwa kepercayaan dapat meningkatkan tanggung jawab dan kejujuran siswa selain mendorong mereka untuk berperilaku etis dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian kelima oleh Lintang Indah Cahyani dan Muhamad Taufik Hidayat menganalisis berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan program kantin kebenaran di sekolah dasar dengan melakukan observasi literatur sistematis. Mereka menemukan bahwa program ini membantu siswa menjadi lebih jujur, tetapi keberhasilannya sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan dan dukungan dari sekolah.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa kantin kejujuran bukan sekadar sarana transaksi ekonomi, melainkan media pendidikan karakter yang strategis. Meskipun sebagian besar penelitian dilakukan di lingkungan pendidikan formal (sekolah), temuan-temuan tersebut memberikan landasan konseptual bahwa nilai kejujuran juga dapat dibudayakan secara efektif di lingkungan lain, termasuk instansi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki posisi pembeda dengan mengkaji manajemen kantin kejujuran dalam konteks kelembagaan pemerintah serta keterkaitannya dengan pembudayaan sifat siddiq pada aparatur sipil negara.

B. Kajian Teori

1. Kajian Manajemen

a) Pengertian Manajemen

Bahasa Latin berasal dari kata manajemen, yang berasal dari kata *manus* yang berarti tangan, dan *agere* yang berarti melakukan. Kata *managere* yang berarti menangani, berasal dari kata-kata ini. Kata kerja manajemen diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebagai manajemen, bersama dengan kata benda manajemen dan manajer untuk individu yang bertanggung jawab menjalankan tugas manajemen. Pada akhirnya, kata manajemen dapat diartikan dalam bahasa Indonesia sebagai pengelolaan atau manajemen.¹³

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dikenal sebagai manajemen.

Menurut George R. Terry dalam Herujito manajemen adalah suatu proses yang berbeda-beda yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.¹⁴

Sukiswa mendefinisikan Manajemen adalah proses sosial yang bertujuan untuk memastikan bahwa orang bekerja sama, berpartisipasi, melakukan intervensi, dan terlibat dalam mencapai tujuan tertentu atau yang telah ditetapkan.¹⁵

Robbins dan Coulter menggambarkan manajemen sebagai proses pengorganisasian tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.¹⁶

¹³ Usman, H. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) 5, 65, 146, 504.

¹⁴ Herujito, P. *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Grasindo, 2006) 3.

¹⁵ Sukiswa, Y. *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. (Surabaya: Usaha Nasional 2024) 13.

¹⁶ Robbins, S. P., & Coulter, M. *Management (Edisi ke-8)*. (Jakarta: Erlangga, 2007) 8.

Didasarkan pada beberapa definisi di atas, manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif. Efisiensi berarti mendapatkan output terbesar dengan input terkecil. Dari perspektif ini, “efisien” berarti melaksanakan tugas dengan benar sehingga tidak menghabiskan sumber daya. Namun efektivitas berarti menyelesaikan tugas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tidak hanya efektif (memenuhi sasaran organisasi) tetapi juga efisien (memenuhi sasaran organisasi).

b) Fungsi Manajemen

Peneliti mengikuti gagasan George R. Terry, yang mendefinisikan fungsi-fungsi seperti manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.¹⁷ yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan menurut Soekarno adalah persiapanpersiapan tujuan, yang memberikan arah, dan garis besar. Perencanaan mencakup *what* (apa maksud tujuan yang ingin dicapai), *how* (bagaimana tujuan tersebut dicapai), *why* (mengapa seperti itu), *where* (di mana kegiatan usaha akan dilaksanakan), *when* (kapan rencana itu dilaksanakan), *who* (siapa yang akan melaksanakan).

Perencanaan, menurut Herujito, mencakup penyusunan tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan dan maksud yang ditetapkan. Menurut Stoner James, AF dalam Herujito, langkah-langkah dasar perencanaan adalah sebagai berikut: (1) menetapkan tujuan berdasarkan apa yang dibutuhkan atau diinginkan; (2) mendefinisikan situasi saat ini tentang sumber daya dan data keuangan yang dimiliki; (3) menganalisis faktor internal dan

¹⁷ Soekarno, H. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Angkasa, 2022) 66, 70, 75, 86, 104

eksternal organisasi; dan (4) mengembangkan rencana dengan memilih alternatif yang sesuai dan menguntungkan. Pertama, mengingat apa yang harus dilakukan, mengapa harus dilakukan, siapa yang harus melakukannya, kapan harus dilakukan, di mana harus dilakukan, dan bagaimana.¹⁸

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai sejumlah tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Usman, tujuan perencanaan,¹⁹ yaitu:

1. Standar pengawasan, yang berarti kesesuaian pelaksanaan dengan perencanaan.
2. Mengetahui kapan suatu kegiatan dimulai dan selesai.
3. Mengetahui siapa saja yang terlibat (struktur organisasi), baik secara kualifikasi maupun kuantitas.
4. Mendapatkan kegiatan yang sistematis, termasuk biaya dan kualitas pekerjaan.
5. Mengurangi kegiatan-kegiatan yang tidak produktif dan menghemat biaya, tenaga, dan waktu.
6. Memberikan gambaran yang menyeluruh tentang kebutuhan dan kebutuhan organisasi.

2) Pengorganisaian

Chester I. Barnard menggambarkan organisasi sebagai suatu sistem yang mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh dua atau lebih individu dalam kolaborasi.²⁰

Pengorganisasian menurut Usman adalah pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungannya.²¹

¹⁸ Herujito, P. *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Grasindo, 2006) 84–89, 110, 126–127, 179, 242, 248.

¹⁹ Usman, H. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) 5, 65, 146, 504.

²⁰ Soekarno, H. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Angkasa, 2022), 66

Pengorganisasian, di sisi lain didefinisikan sebagai proses penyesuaian struktur organisasi dengan tujuan, sumber daya, dan lingkungannya. Struktur organisasi menunjukkan bagaimana aktivitas kerja suatu divisi dan seberapa spesialis suatu pekerjaan. Struktur ini menunjukkan struktur wewenang organisasi dan hubungan pelaporannya.

Penulis menyimpulkan bahwa pengorganisasian adalah proses menciptakan struktur organisasi yang menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses pengorganisasian termasuk (1) mengevaluasi seluruh pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, (2) membagi tugas sesuai dengan kualifikasi (keahlian), (3) mengelompokkan aktivitas yang sama menjadi departemen, dan (4) membuat rencana kerja sama antardepartemen.²²

3) Pelaksanaan

Menurut George R. Terry, bertindak adalah ketika seorang manajer membuat orang lain bertindak. Soekarno menganggap bertindak sebagai penggerakan sebagai tugas membimbing dan memberikan arahan serta menggerakkan orang agar mereka senang dan mampu bekerja.

Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa penggerakan adalah upaya untuk mendorong anggota suatu organisasi untuk melaksanakan rencana.

4) Pengawasan/Pengendalian

Untuk memastikan bahwa rencana atau program yang dilaksanakan benar-benar dikenal sebagai pengendalian. Oleh karena itu, mereka dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekurangan mereka serta menemukan cara untuk mengatasinya.

²¹ Usman, H. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) 5, 65, 146, 504.

²² Herujito, P. *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Grasindo, 2006) 84–89, 110, 126–127, 179, 242, 248.

Usman menyatakan bahwa pengendalian adalah kegiatan memantau, menilai, dan melaporkan kemajuan proyek bersama dengan tindakan terkait. Tujuan pengendalian adalah untuk memastikan perencanaan dan pelaksanaan berjalan lancar.²³

Herujito mengatakan bahwa pengawasan adalah pelacak dan pengatur jarak.²⁴ Pengawasan dapat dilakukan secara langsung di tempat, melalui laporan lisan, tulisan, atau melalui penjagaan khusus.

Peneliti mencapai kesimpulan bahwa pengawasan atau pengendalian adalah proses melepaskan sejauh mana kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mochler, langkah-langkah utama pengendalian adalah menentukan standar dan metode untuk mengukur prestasi, mengukur prestasi kerja, menilai apakah prestasi kerja memenuhi syarat, dan mengambil tindakan koreksi.²⁵

2. Kajian Kantin Kejujuran

a) Kantin Kejujuran

Kantin kejujuran adalah sebuah konsep kantin atau tempat jual beli makanan dan minuman yang tidak diawasi langsung oleh petugas, di mana pembeli membayar sendiri barang yang dibelinya tanpa ada kasir ataupun penjaga. Sistem ini mengedepankan nilai kejujuran dan tanggung jawab moral individu. Tujuan utamanya adalah membiasakan individu, baik pelajar maupun pegawai untuk bersikap jujur dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam transaksi ekonomi sederhana.

Dalam konteks lembaga pemerintah, seperti Kantor Kementerian Agama, penerapan kantin kejujuran memiliki nilai edukatif yang besar karena menyentuh aspek integritas dan akuntabilitas pegawai. Hal ini

²³ Usman, H. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) 5, 65, 146, 504.

²⁴ Herujito, P. *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Grasindo, 2006) 84–89, 110, 126–127, 179, 242, 248.

²⁵ Herujito, P. *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Grasindo, 2006) 84–89, 110, 126–127, 179, 242, 248.

sejalan dengan upaya penegakan budaya kerja bersih dan beretika dalam lingkungan birokrasi. Menurut Sauri, praktik kejujuran yang dikembangkan melalui kantin kejujuran merupakan media yang efektif dalam pembentukan karakter dan etika sosial karena melibatkan pengalaman langsung yang konsisten.²⁶

b) Dasar Hukum

Penerapan kantin kejujuran juga memiliki dasar hukum yang mendukung, baik dari aspek pendidikan karakter maupun integritas ASN. Beberapa dasar hukum tersebut antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia.²⁷
- 2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengamanatkan ASN untuk menjunjung tinggi nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, termasuk integritas dan kejujuran.²⁸
- 3) Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah, yang mendorong pembentukan karakter melalui berbagai kegiatan, termasuk kantin kejujuran.²⁹
- 4) Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 12 Tahun 2019 tentang Manajemen ASN Kementerian Agama, yang menekankan pembinaan integritas, profesionalitas, dan etika dalam pelayanan publik.³⁰

²⁶ Sauri, *Manajemen Pendidikan Karakter*; (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), 78

²⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3.

²⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Pasal 3 dan Pasal 10.

²⁹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2019.

³⁰ Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 12 Tahun 2019 tentang Manajemen ASN Kementerian Agama.

Dengan dasar-dasar hukum tersebut, kantin kejujuran dapat dijadikan sebagai sarana strategis untuk memperkuat nilai kejujuran, tidak hanya di lembaga pendidikan tetapi juga di lingkungan kantor pemerintahan.

c) Tujuan Kantin Kejujuran

Tujuan dari implementasi kantin kejujuran antara lain:

- 1) Membentuk karakter jujur dan tanggung jawab pada individu.
- 2) Membangun budaya integritas di lingkungan kerja atau pendidikan.
- 3) Memberikan ruang pembelajaran nilai moral secara langsung.
- 4) Meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepercayaan sosial sebagai dasar hubungan antar individu.³¹

Khusus dalam konteks Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, tujuan dari kantin kejujuran adalah memperkuat karakter siddiq (jujur dan dapat dipercaya) sebagai bagian dari integritas ASN, selaras dengan misi lembaga yang bertanggung jawab membina kehidupan keagamaan masyarakat.

d) Manfaat Kantin Kejujuran di Lokasi Penelitian bagi Konsumen

Penerapan kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember memberikan berbagai manfaat praktis bagi para konsumennya, yakni para pegawai, tamu, dan masyarakat sekitar yang berinteraksi dengan kantor tersebut:

- 1) Bagi Pegawai: Memberikan sarana pembentukan karakter dan akhlak kerja yang jujur. Kantin ini menjadi ruang pembiasaan nilai-nilai etis secara mandiri di tengah rutinitas pekerjaan.
- 2) Bagi Tamu atau Pengunjung Kantor: Menjadi pengalaman yang menyenangkan dan unik, karena dapat merasakan kepercayaan dan tanggung jawab tanpa tekanan sosial.

³¹ Khusniyah, "Siddiq dalam Dunia Kerja Islam," *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5, no. 1, (2020)

- 3) Bagi Penyedia Barang Dagangan: Menumbuhkan rasa percaya kepada konsumen dan menjadi bukti bahwa nilai kejujuran dapat tumbuh di lingkungan formal pemerintahan.
- 4) Bagi Lingkungan Kantor Secara Umum: Menumbuhkan budaya organisasi yang positif, mendukung citra institusi yang menjunjung nilai-nilai keislaman dan integritas.

Manfaat ini tidak hanya bersifat individu, tetapi juga kolektif karena dapat memperkuat iklim kerja yang sehat, spiritual, dan beretika.

3. Kajian Pembudayaan Nilai

Koentjaraningrat menggambarkan budaya sebagai kumpulan kepercayaan, tindakan, dan upaya manusia dalam kehidupan masyarakat yang diambil oleh manusia dengan belajar. Karena belajar biasanya merupakan proses yang membentuk tindakan manusia, hampir semua tindakan manusia dianggap sebagai budaya, kecuali tindakan (memahami sesuatu tanpa dipelajari) dan refleksif (bertindak secara spontan). Koentjaraningrat juga menjelaskan bagaimana perilaku seperti makan, minum, atau berjalan dengan kedua kaki yang dipelajari sejak lahir juga berubah menjadi perilaku budaya. Orang harus diajarkan terlebih dahulu bagaimana mengonsumsi makanan dan minuman dengan menggunakan keterampilan, teknik, tata krama, atau protokol yang seringkali sangat kompleks.

Kebudayaan mencakup semua hal-hal yang dilakukan oleh manusia di setiap tempat atau lingkungan. Kebudayaan terbentuk dari kebiasaan manusia yang menjadi kebiasaan turun menurun. Karena perubahan zaman yang mempengaruhi kebudayaan saat ini, kebudayaan juga mengalami revolusi.

Koentjaraningrat berpendapat bahwa budaya adalah dasar masyarakat karena memberi orang kerangka untuk berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan mereka. Budaya juga berubah karena setiap orang beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan

masyarakatnya. Koentjaraningrat mengatakan bahwa definisi budaya adalah “keseluruhan kompleks tingkah laku manusia, kepercayaan, dan nilai-nilai yang menjadi ciri suatu masyarakat atau kelompok sosial”. Budaya mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, bukan hanya sekumpulan tradisi atau kebiasaan. Budaya juga membentuk kebangsaan seseorang. Identitas nasional adalah pandangan tentang siapa kita sebagai bangsa dan apa yang mewakili nilai-nilai, warisan, dan tujuan bersama masyarakat. Bagian terpenting dari elemen ini adalah budaya karena mencerminkan nilai, norma, seni, tradisi, dan cara hidup yang telah diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya membantu memperkuat dan menumbuhkan rasa bangga, cinta, dan persatuan dalam masyarakat melalui komponen ini. Rasa nasional yang kuat dapat membantu kemajuan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara.³²

Menurut Koentjaraningrat, kebudayaan memiliki tiga wujud utama, yaitu:

1) Wujud Ideal (Gagasan)

Wujud ideal merupakan bentuk kebudayaan yang bersifat abstrak, mencakup ide, gagasan, nilai, norma, serta keyakinan yang hidup dalam pikiran masyarakat. Wujud ini menjadi pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Dalam konteks penelitian ini, wujud ideal tercermin dalam nilai kejujuran dan sifat siddiq yang diyakini sebagai prinsip moral bagi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

2) Wujud Sosial atau Abstrak (Sistem Kelakuan)

Wujud sosial mencakup pola tindakan dan sistem interaksi yang berlaku di antara anggota masyarakat, termasuk kebiasaan dan aturan sosial yang diikuti bersama. Dalam pembudayaan nilai kejujuran, wujud sosial tampak dalam kebiasaan pegawai

³² Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) 180.

untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, dan disiplin, terutama dalam aktivitas keseharian di lingkungan kerja dan praktik transaksi di kantin kejujuran.³³

3) Wujud Kongkrit (Artefak)

Wujud kongkrit adalah hasil nyata dari kebudayaan yang berwujud benda atau fasilitas yang dapat dilihat dan disentuh. Dalam konteks ini, keberadaan kantin kejujuran menjadi representasi fisik dari nilai kejujuran yang telah dibudayakan, karena melalui sarana tersebut pegawai dilatih untuk menerapkan nilai siddiq secara nyata tanpa pengawasan langsung.³⁴

Dengan memahami ketiga wujud kebudayaan tersebut, proses pembudayaan nilai kejujuran dan sifat siddiq dapat dilihat secara komprehensif. mulai dari gagasan (nilai), perilaku sosial, hingga bentuk fisiknya. Hal ini sejalan dengan pendapat Koentjaraningrat bahwa kebudayaan termanifestasi dalam tindakan dan hasil karya manusia, bukan hanya dalam pikiran mereka.

4. Kajian Sifat Siddiq

1) Pengertian Sifat Siddiq

Menurut Yunus M, Shiddiq, yang berarti benar dalam bahasa Arab, sama dengan jujur. “*ash-shidqu*” atau “*shiddiq*” yang berarti benar, asli, atau jujur.³⁵ Bukan sekedar kata-katanya yang benar, tetapi juga tindakannya. sejalan dengan apa yang dia katakan.

Jujur juga dapat disebut sebagai antonim atau lawan kata bohong, yang berarti mengatakan atau memberi informasi yang tidak benar. Seorang muslim harus selalu berada dalam keadaan benar lahir batin,

³³ Koentjaraningrat, *Kebudayaan, Mentalitet dan Pembangunan* (Jakarta: Gramedia, 2004) 12.

³⁴ Koentjaraningrat, *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia* (Jakarta: Djambatan, 2004), 23.

³⁵ Yunus, M. *Kamus Arab-Indonesia*. (Jakarta: Hidakarya Agung, 2010), 2140.

yaitu benar hati (*shidq alqalb*), benar perkataan (*shidq al-hadits*), dan benar perbuatan.

Benar hati, apabila iman kepada Allah SWT memikat hati dan terbebas dari segala penyakit hati. Benar perkataannya, apabila semua yang disampaikan benar dan tidak salah. Baik tindakan jika semua dilakukan sesuai dengan hukum Islam.³⁶ Rasulullah SAW selalu memerintahkan umatnya untuk menjadi shiddiq, karena sikap ini membawa kepada kebaikan, dan kebaikan akan membawa ke surga. Sebaliknya, dia melarang umatnya untuk berbohong, karena ringkasannya membawa kepada kejahatan, dan kejahatan akan berakhir di neraka. Dari Abdullah bin Mas'ud meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا يَزَالُ
الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدِّيقًا. وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ، فَإِنَّ
الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَكْذِبُ
وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
FEBRUARI 2018
Artinya: “Pegangilah kejujuran, karena kejujuran menunjukkan kepada kebaktian, dan sungguh kebaktian menunjukkan kepada surga. Dan seseorang selalu berkejujuran dan menjaga kejujuran hingga ia di sisi Allah dicatat sebagai orang yang sangat jujur (*shiddiq*). Dan jauhilah kedustaan, karena kedustaan menunjukkan kepada kejahatan dan sungguh kejahatan menunjukkan kepada neraka. Dan seseorang selalu berdusta dan menjaga kedustaan hingga ia di sisi Allah sebagai pendusta (*kadzdzab*).” (Sahih al-Bukhari, Muslim, Abu Dawud, dan al-Tirmidzi).³⁷

³⁶ Ilyas, Y. *Pendidikan Akhlak untuk Perguruan Tinggi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 81.

³⁷ Abd al-Aziz, A. *Minhaj al-Muslim*. (Beirut: Dar al-Fikr, 2006), 150.

Dalam kitab Mufradat al-Qur'an, Al-Raghib mengatakan bahwa kata-kata *al-shidq* (kejujuran) dan *al-kidzb* (kedustaan) pada mulanya digunakan untuk ucapan yang telah berlalu atau akan tiba, seperti janji, berita, pertanyaan, atau tuntutan.³⁸

Kejujuran adalah nilai utama dari yang utama-utama dan pusat akhlak; dengan kejujuran, bangsa teratur menjadi, segala sesuatu menjadi teratur, dan perjalanan menjadi mulia. Kejujuran akan meningkatkan martabat pelakunya di antara orang-orang, menjadikannya orang yang dapat dipercaya, pembicaraannya disukai, orang yang dicintai, dan ucapannya diperhitungkan, penguasa, persaksiannya diterima di depan pengadilan.³⁹ Allah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allâh, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar (Al-Qur'an terjemah).⁴⁰

2) Bentuk-Bentuk Sifat Siddiq

a) Benar Perkataan (*shidq al-hadits*)

Seorang muslim akan selalu bertindak jujur dalam situasi apa pun, baik dalam menyampaikan informasi, menjawab pertanyaan, melarang, dan memerintah, dan berbagai hal lainnya. Shidq al-hadits adalah yang paling umum dan paling mudah dilihat.

b) Benar Pergaulan (*shidq al-mu'amalah*)

³⁸ al-Khauy, A. Tafsir al-Mufradat fi Gharib al-Qur'an. (Kairo: Dar al-Kutub al-Misriyyah, 2006), 151.

³⁹ Nawawi, H. *Akhlak Mulia dalam Perspektif Islam*. (Yogyakarta: UII Press, 2016), 12.

⁴⁰ Al-Qur'an Surah At-Taubah: 119.

Seorang muslim akan selalu bermu'amalah dengan benar, tidak menipu, tidak khianat, dan tidak memalsu, bahkan dengan orang yang tidak beragama Islam. Orang-orang yang shiddiq dalam mu'amalah juga tidak akan terlalu sombong atau senang.

c) Benar kemauan (*shidq al-'azam*)

Seorang muslim harus mempertimbangkan dan menilai apakah tindakannya benar dan bermanfaat sebelum memutuskan untuk melakukan sesuatu.

d) Benar Janji (*shidq al-wa'ad*)

Seorang muslim akan menepati janjinya kapanpun, terlepas dari musuh atau anak kecil. Salah satu sifat munafik adalah ingkar janji. Dari Abu Hurairah RA, Rasulullah bersabda:

آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ: إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا أُؤْتِيَ خَانَ

Menurut Abu Hurairah, Nabi SAW bersabda, “Tiga tanda orang munafik: jika dia berbicara dia berdusta, jika dia berjanji dia mengingkari, dan jika dia diberi amanah dia berkhianat”.⁴¹

e) Benar Kenyataan (*shidq al-hal*)

Muslim akan menunjukkan keadaan sebenarnya. Dia tidak akan menipu, memakai pakaian palsu, mencari nama, atau mengada-ada. Artinya, orang yang memakai pakaian yang bukan miliknya untuk membuatnya terlihat kaya sama seperti orang yang memiliki dua kepribadian.⁴²

⁴¹ Tim Rahmatia. *Hadis-Hadis Shahih tentang Akhlak Mulia*. (Bandung: Pustaka al-Kautsar, 2004), 113.

⁴² Hadi, W. *Bimbingan Penyuluhan Akhlak Islam (Jilid III B)*. (Jakarta: Pustaka Setia), 142–144.

Rasulullah SAW bersabda:

الْمُتَشَبِّعُ بِمَا لَمْ يُعْطَ كَلَابِسٍ تُؤَيِّي زُورٍ

Artinya: “orang yang merasa kenyang dengan apa yang tidak diterimanya sama seperti orang memakai dua pakaian palsu.”(HR. Muslim).⁴³

Dalam pendidikan akhlak, Rasulullah telah menunjukkan sifat-sifatnya, yaitu shidiq, amanah, tabligh, dan fatonah. Shidiq, yang berarti benar, menunjukkan komitmen Rasulullah pada kebenarannya.

serupa dijelaskan dalam buku Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa oleh Kemendiknas, jujur adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kesatuan antara pengetahuan, perkataan, dan perbuatan (mengetahui yang benar, mengatakan yang benar, dan melakukan yang benar), yang membuat orang yang bersangkutan dapat dipercaya.⁴⁴

Menurut beberapa pendapat peneliti, jujur adalah sikap seseorang yang menunjukkan kesesuaian antara perkataan, penampilan, dan tindakan mereka dengan keadaan sebenarnya.

3) Manfaat Sifat Jujur Menurut Fahreza

sifat jujur memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Kelegaan hati dan ketenangan jiwa.
- b) Berkah dalam usaha dan peningkatan kebaikan.
- c) Mengundang kepercayaan orang lain.
- d) Upaya Menanamkan Sifat Jujur
 - a) Memperkuat dasar kepribadian dalam proses penanaman sifat jujur, kekuatan pribadi adalah faktor yang paling penting dalam menentukan kemampuan untuk berbuat jujur.

⁴³ Hadis riwayat Muslim, dari Shahih Muslim, Kitab al-Zuhd.

⁴⁴ Suyadi. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 8.

- b) Mempelajari lebih lanjut tentang aqidah Islam, yang mencakup keyakinan lengkap tentang kehidupan manusia, Allah SWT, dunia, akhirat, dan alam semesta.⁴⁵

5. Analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunities and Threats*)

Menurut Freddy Rangkuti, bahwa analisis SWOT adalah teknik sistematis untuk menemukan dan mengumpulkan faktor internal (kekuatan dan kelemahan) serta faktor eksternal (peluang dan ancaman). Tujuan utama analisis ini adalah untuk memberikan wawasan dalam merancang strategi perusahaan.

Analisis ini menitikberatkan pada upaya memanfaatkan kekuatan dan peluang secara optimal, mengatasi kelemahan, dan mengelola risiko. Perusahaan harus menyeimbangkan komponen internal dan eksternal saat mengambil keputusan strategi. Oleh karena itu, elemen-elemen berikut harus dipertimbangkan.

Analisis SWOT digunakan untuk menilai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja perusahaan, menurut Freddy Rangkuti. Analisis tersebut terdiri dari empat bagian utama:

a) Kekuatan (*Strengths*) :

Faktor-faktor internal yang menjadi keunggulan atau aset bagi organisasi, seperti sumber daya yang dimiliki, kompetensi inti, atau reputasi yang baik.

b) Kelemahan (*Weaknesses*) :

Faktor-faktor internal yang menjadi hambatan atau kekurangan bagi organisasi, seperti keterbatasan sumber daya, proses yang tidak efisien, atau kurangnya inovasi.

c) Peluang (*Opportunities*) :

Faktor-faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk keuntungan organisasi, seperti tren pasar yang positif, perubahan regulasi yang menguntungkan, atau perkembangan teknologi baru.

⁴⁵ Fahreza, A. *Pendidikan Akhlak: Membentuk Pribadi yang Berkarakter*. (Jakarta: Kencana, 2011), 41 dan 133.

d) Ancaman (*Threats*) :

Faktor-faktor eksternal yang dapat menimbulkan risiko atau hambatan bagi organisasi, seperti meningkatnya persaingan, perubahan preferensi konsumen, atau kondisi ekonomi yang tidak stabil.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Pilihan pendekatan kualitatif disebabkan oleh keinginan peneliti untuk memahami secara menyeluruh fenomena manajemen kantin kebenaran dan bagaimana nilai Siddiq diinternalisasikan oleh acara-acara di sana. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti memahami makna, persepsi, nilai, dan perspektif subjek penelitian dalam konteks dunia nyata di tempat kerja.

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menginterpretasikan kondisi atau fenomena yang terjadi secara faktual dan sistematis. Studi ini tidak menguji hipotesis; sebaliknya, fokusnya pada pemahaman tentang proses dan arti dari manajemen kejujuran kantin sebagai bagian dari penguatan karakter islami pada aparatur sipil negara (ASN).⁴⁶

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, yang beralamat di Jalan K.H. Wachid Hasyim No.1, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Lokasi ini dipilih secara purposif karena telah menerapkan program kantin kejujuran sebagai bagian dari pendidikan karakter pegawai, dan memiliki keterkaitan erat dengan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar dalam membentuk kepribadian ASN, termasuk nilai siddiq yang merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad SAW.

⁴⁶ Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), 6.

C. Subyek Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan ASN, pengelola kantin kejujuran, dan staf kantor manajemen yang memiliki hubungan langsung dengan pengawasan dan pengelolaan kantin. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yang berarti mereka memilih informan secara acak berdasarkan standar tertentu untuk memenuhi kebutuhan penelitian. Informasi dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan yang relevan dan mendalam tentang praktik dan bagaimana kejujuran mempengaruhi lingkungan kerja.⁴⁷

Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara lebih dalam tentang manajemen Kantin Kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Penelitian ini memilih informan dari orang-orang yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam pengelolaan dan pelaksanaan program kantin kebenaran. Kriteria informan, Alat yang digunakan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

Pegawai yang terlibat secara langsung dalam pengelolaan kantin kejujuran, baik sebagai penanggung jawab program, staf pengadaan barang, maupun staf pelaporan. Diharapkan mereka memiliki semua informasi administratif dan teknis tentang cara program yang dapat dijalankan.⁴⁸

- 1) Pejabat struktural atau pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, seperti kepala kantor atau kepala subbagian tata usaha, dapat memberikan pendapat tentang kebijakan kelembagaan dan tujuan strategi keberadaan kantin yang jujur, serta mencakup pengembangan budaya kerja yang jujur dan amanah.⁴⁹

⁴⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2021), 147.

⁴⁸ Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), 132.

⁴⁹ Wibowo, *Etika Profetik dalam Kelembagaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2023), 97.

a) Pengelola Kantin Kejujuran:

Bapak Ali Imran: Selaku pengelola kantin kejujuran yang bertanggung jawab atas operasional harian, mulai dari pengadaan barang hingga pemantauan nilai kejujuran pegawai.

b) Pihak Pimpinan Analisis/Kepegawaian:

Bapak Rudi Siswanto: Pimpinan yang memberikan dukungan moral dan teladan bagi pegawai, serta aktif mengingatkan pentingnya nilai siddiq dalam setiap rapat.

c) Pihak Pimpinan:

Bapak Nur Sholeh: Pimpinan yang memberikan dukungan moral dan teladan bagi pegawai.

d) Pegawai (Pengguna Kantin):

Pegawai yang memberikan perspektif mengenai budaya religius dan kebiasaan saling mengingatkan dalam kebaikan di lingkungan kerja.

2) Kantin kejujuran, yang secara teratur melakukan transaksi pembelian, yang dimiliki oleh ASN atau pegawai pengguna. Sangat penting bagi peneliti untuk mempelajari persepsi, pengalaman, dan sikap mereka sejak penerapan sistem kejujuran dalam transaksi.⁵⁰

3) Bendahara internal kantor atau pengelola keuangan yang mengetahui tentang sistem pelaporan, transparansi keuangan, dan keterbukaan dan akuntabilitas dana kantin.⁵¹

4) Pekerja yang telah bekerja di Kemenag Jember selama minimal satu tahun, agar mereka memiliki pengalaman yang cukup untuk membandingkan budaya kerja sebelum dan sesudah adanya kejujuran kantin, dan untuk memberikan pemikiran yang tujuan tentang dampak program ini terhadap nilai-nilai kejujuran di tempat kerja.⁵²

⁵⁰ Rofiq dan Fauziah, "Pengaruh Kantin Kejujuran terhadap Karakter Siswa", *Jurnal Pendidikan Karakter*, (2022): 45.

⁵¹ Nasution, "Kantin Kejujuran dan Nilai Moral", *Jurnal Pendidikan Islam*, (2021): 101.

⁵² Sauri, *Manajemen Pendidikan Karakter*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2020), 88.

Pemilihan informan yang beragam ini dilakukan untuk memungkinkan data dari berbagai sudut pandang saling melengkapi dan memperkuat validitas penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian yang diharapkan dapat menjelaskan secara menyeluruh keadaan manajemen kantin dan bagaimana hal itu berdampak pada terbentuknya sifat *siddiq* di lingkungan kerja ASN Kementerian Agama.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data menjadi langkah penting karena menentukan kedalaman informasi yang diperoleh. Data dikumpulkan secara alamiah melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian serta pengamatan di lokasi penelitian. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Observasi (Pengamatan Langsung)

Observasi dilakukan secara partisipatif maupun non partisipatif untuk mendapatkan gambaran praktis tentang praktik manajemen kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Melalui observasi, peneliti dapat melihat bagaimana mekanisme transaksi tanpa kasir, kejujuran pegawai dalam membayar sesuai harga, keterlibatan pengelola, serta pola pengawasan yang diterapkan. Observasi ini juga membantu peneliti menangkap ekspresi, kebiasaan, serta dinamika sosial yang mungkin tidak tersampaikan melalui wawancara.

2) Wawancara

Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan informan yang dipilih melalui metode *purposive sampling*. Karena wawancara ini bersifat semi terstruktur, peneliti dapat membuat skema pertanyaan, namun tetap memberikan ruang fleksibilitas agar informan bisa menyampaikan pandangan, pengalaman, dan persepsi secara bebas. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali lebih dalam mengenai:

- a) Latar belakang adanya kantin kejujuran,
- b) Mekanisme pengelolaan dan pengawasan,
- c) Tantangan yang dihadapi,
- d) Dampak program terhadap pembentukan nilai kejujuran dan sifat siddiq ASN.

Untuk menjawab beberapa pertanyaan di atas, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber diantara lain:

- a) Pengelola Kantin Kejujuran:

Bapak Ali Imran: Selaku pengelola kantin kejujuran yang bertanggung jawab atas operasional harian, mulai dari pengadaan barang hingga pemantauan nilai kejujuran pegawai.

- b) Pihak Pimpinan Analisis/Kepegawaian:

Bapak Rudi Siswanto: Pimpinan yang memberikan dukungan moral dan teladan bagi pegawai, serta aktif mengingatkan pentingnya nilai siddiq dalam setiap rapat.

- c) Pihak Pimpinan:

Bapak Nur Sholeh: Pimpinan yang memberikan dukungan moral dan teladan bagi pegawai.

- d) Pegawai (Pengguna Kantin):

Pegawai yang memberikan perspektif mengenai budaya religius dan kebiasaan saling mengingatkan dalam kebaikan di lingkungan kerja.

- 3) Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan oleh peneliti sebagai salah satu cara untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai dokumen tertulis maupun visual yang berkaitan dengan pelaksanaan dan manajemen kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.

Adapun dokumen yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti meliputi dokumen kebijakan internal yang berkaitan dengan keberadaan dan pengelolaan kantin kejujuran, seperti surat keputusan atau arahan pimpinan mengenai program pembinaan karakter dan integritas pegawai. Selain itu, peneliti juga memperoleh dokumen administratif berupa catatan pengelolaan kantin, daftar harga barang, laporan keuangan sederhana kantin kejujuran, serta catatan evaluasi yang dilakukan oleh pihak pengelola.

Dokumentasi visual juga menjadi bagian penting dalam penelitian ini, yaitu berupa foto-foto kondisi fisik kantin kejujuran, tata letak barang dagangan, kotak pembayaran, papan informasi harga, serta aktivitas pegawai saat melakukan transaksi secara mandiri tanpa pengawasan langsung. Dokumentasi ini digunakan untuk memberikan gambaran nyata mengenai praktik kejujuran yang diterapkan serta suasana lingkungan kantin sebagai media pembudayaan nilai siddiq.

Selain itu, peneliti juga mengumpulkan dokumen pendukung lain seperti profil singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, struktur organisasi, serta data umum yang relevan dengan konteks penelitian. Seluruh data dokumentasi tersebut dianalisis secara cermat dan digunakan sebagai bukti empiris untuk memperkuat temuan penelitian, sekaligus sebagai bahan triangulasi guna meningkatkan keabsahan data yang diperoleh.

E. Analisi Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara induktif, yaitu analisis yang berdasarkan data yang diperoleh di lapangan kemudian dikembangkan menjadi pola hubungan atau hipotesis. Peneliti menggunakan model analisis data interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Proses analisis ini dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data secara siklis, yang meliputi empat komponen utama:

1) Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Peneliti mengumpulkan data mentah melalui observasi, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi terkait manajemen kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Data ini mencakup transkrip wawancara dengan pengelola, pimpinan, dan pegawai, serta foto-foto dokumentasi kegiatan transaksi di kantin.

2) Kondensasi Data (*Data Condensation*)

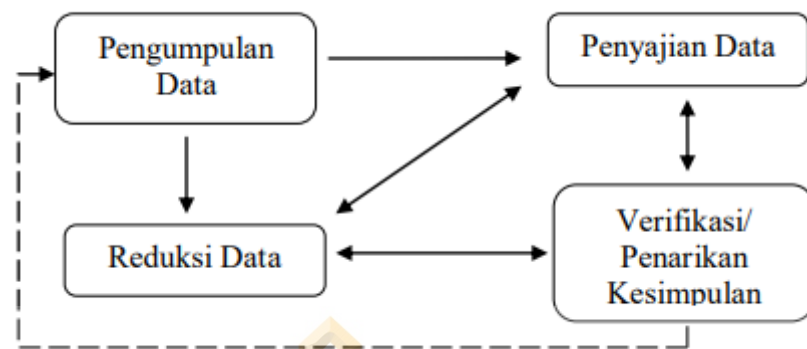
Kondensasi data adalah proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan mentransformasikan data yang muncul dalam catatan lapangan atau transkrip. Peneliti memilih data yang relevan dengan fokus penelitian, seperti langkah-langkah perencanaan kantin, peran kantin dalam membudayakan sifat *siddiq*, serta hambatan yang dihadapi. Data yang tidak relevan dibuang agar informasi yang disajikan lebih fokus dan tajam.

3) Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dengan menyusun sekumpulan informasi ke dalam bentuk teks naratif, tabel, atau bagan yang memungkinkan penarikan kesimpulan. Peneliti menyajikan data mengenai proses manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) serta dampak psikologis dan perilaku pegawai setelah adanya kantin kejujuran secara sistematis.

4) Penarikan Kesimpulan (*Drawing and Verification Conclusions*)

Langkah terakhir adalah mencari makna dari data yang telah disajikan. Peneliti menarik kesimpulan awal yang masih bersifat sementara, kemudian memverifikasinya dengan kembali ke lapangan atau melakukan triangulasi data untuk memastikan validitasnya. Kesimpulan akhir akan menjawab bagaimana manajemen kantin kejujuran efektif dalam membudayakan sifat *siddiq* bagi ASN di lingkungan Kemenag Jember.



Gambar 3.1

Model Analisis Data Miles, Huberman Dan Saldana

Melalui model analisis interaktif ini, data yang diperoleh tidak hanya didiamkan, melainkan diproses secara berulang (siklus) antara pengumpulan dan analisis. Dengan demikian, peneliti dapat menarik kesimpulan yang mendalam bahwa manajemen kantin kejujuran bukan sekadar praktik jual beli, melainkan sebuah instrumen strategis dalam membentuk integritas dan membudayakan sifat *siddiq* bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.⁵³

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data merupakan hal yang sangat penting agar temuan yang dihasilkan benar-benar dapat dipercaya. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sebagai metode utama uji keabsahan data. Triangulasi dipilih karena mampu meminimalisir bias, memperkuat validitas, serta meningkatkan reliabilitas data dengan cara membandingkan informasi dari berbagai sumber, teknik, dan waktu.

⁵³ Miles, M. B., & Huberman, A. M. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. (Jakarta: UI Press, 2014), 20

1) Triangulasi Sumber

Informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber, termasuk pengelola kantin kejujuran, pengguna kantin ASN, pejabat struktural seperti pengelola keuangan dan kepala kantor atau subbagian tata usaha.

Peneliti dapat memperluas pemahaman mereka menyeluruh tentang kejujuran manajemen kantin dengan membandingkan tanggapan dan perspektif dari berbagai informan.

2) Triangulasi Teknik

Data dikumpulkan melalui beberapa metode, termasuk observasi, wawancara, dan dokumentasi. Misalnya, informasi tentang sistem pelaporan keuangan kantin tidak hanya diperoleh dari wawancara dengan bendahara. Melainkan melalui dokumen resmi, seperti laporan keuangan, dan hasil pengamatan langsung di lapangan, mendukung informasi tersebut. Dengan cara ini, keabsahan data dapat diperkuat karena didukung oleh bukti dari berbagai metode.

3) Triangulasi Waktu

Selama penyelidikan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, data dikumpulkan dalam interval waktu yang berbeda. Agar peneliti dapat memastikan bahwa jawaban informan konsisten, observasi dan wawancara dilakukan berulang kali, bukan hanya sekali. Selain itu, hal ini memungkinkan peneliti mengamati perubahan sikap atau dinamika yang terjadi dari waktu ke waktu dalam praktik manajemen kantin kejujuran.

Peneliti berusaha memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dengan menggunakan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lengkap, mendalam, dan meyakinkan baik secara akademis maupun praktis.

G. Tahapan-tahapan Penelitian

Tahapan penelitian merupakan rangkaian langkah sistematis yang dilakukan oleh peneliti sejak tahap perencanaan hingga penyusunan laporan penelitian. Tahapan ini disusun agar proses penelitian berjalan secara terarah, terkontrol, dan sesuai dengan kaidah metodologi ilmiah. Dalam penelitian mengenai manajemen kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, tahapan penelitian dibagi ke dalam dua tahap utama, yaitu tahap pra-lapangan dan tahap pelaksanaan lapangan.

1. Tahap Pra-Lapangan

Tahap pra-lapangan merupakan tahap awal sebelum peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan beberapa kegiatan persiapan, antara lain menyusun rancangan penelitian yang mencakup penentuan fokus penelitian, tujuan penelitian, serta pendekatan dan metode yang akan digunakan. Selain itu, peneliti juga melakukan kajian literatur terhadap buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan tema manajemen kantin kejujuran dan pembudayaan nilai siddiq.

Selanjutnya, peneliti mengurus perizinan penelitian kepada pihak terkait, khususnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, sebagai lokasi penelitian. Peneliti juga menetapkan informan penelitian secara purposive, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan pengelolaan dan pelaksanaan kantin kejujuran. Pada tahap ini pula peneliti menyiapkan instrumen penelitian, seperti pedoman wawancara, pedoman observasi, serta format dokumentasi yang akan digunakan selama proses pengumpulan data.

2. Tahap Pelaksanaan Lapangan

Tahap pelaksanaan lapangan merupakan tahap inti penelitian, di mana peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Pada tahap ini, peneliti

melakukan observasi terhadap pelaksanaan kantin kejujuran, khususnya terkait mekanisme transaksi tanpa kasir, keterlibatan pengelola, serta perilaku pegawai dalam menerapkan nilai kejujuran.

Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara mendalam dengan informan yang telah ditentukan, seperti pengelola kantin kejujuran, pegawai pengguna kantin, serta pihak pimpinan atau pejabat struktural yang terkait. Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai latar belakang program kantin kejujuran, sistem pengelolaan, bentuk pengawasan, kendala yang dihadapi, serta dampak program terhadap pembentukan sifat *siddiq* pada pegawai.

Pengumpulan data juga dilengkapi dengan teknik dokumentasi, yaitu mengumpulkan berbagai dokumen pendukung yang relevan, seperti catatan pengelolaan kantin, laporan keuangan sederhana, foto-foto kegiatan, serta dokumen kebijakan internal. Data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi kemudian dianalisis secara bertahap menggunakan model analisis data kualitatif interaktif.

Setelah seluruh data terkumpul dan dianalisis, peneliti melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah diverifikasi melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Tahap akhir dari penelitian ini adalah penyusunan laporan penelitian dalam bentuk skripsi, yang disusun secara sistematis sesuai dengan pedoman penulisan ilmiah yang berlaku.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Kementerian Agama Kabupaten Jember

Sejarah berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember tidak lepas dari berdirinya Kementerian Agama Republik Indonesia yang didirikan pada tanggal 3 Januari 1946.⁵⁴ Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Kementerian Agama Kabupaten Jember mengalami berbagai perubahan berkaitan dengan kedudukan, tugas pokok, fungsi, susunan organisasi, hingga tata kerja. Pada tahun 1950, lembaga ini masih bernama Kantor Penyuluh Agama Kabupaten Jember, kemudian pada tahun 1952 ditambahkan Kantor Pendidikan Agama. Tahun 1967 berubah menjadi Kantor Urusan Agama Kabupaten Jember. Tahun 1970 terbentuk tiga lembaga di bawah urusan agama: Dinas Urusan Agama, Dinas Pendidikan Agama, dan Dinas Penerapan Agama. Akhirnya, pada tahun 1975, ketiganya digabung menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember seperti yang dikenal hingga kini.⁵⁵

Kantor ini telah mengalami beberapa kali perpindahan lokasi. Awalnya beralamat di Jl. Sultan Agung I Jember, lalu pindah ke Jl. Arjuna II, kemudian ke Jl. Mayjen Sungkono II (kini Jl. Bengawan Solo II), dan akhirnya menetap di Jl. KH. Wahid Hasyim No. 1, Kecamatan Kaliwates.⁵⁶

⁵⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, Sejarah Kementerian Agama RI (Jakarta: Kemenag RI, 2020), 12.

⁵⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, Sejarah Kementerian Agama RI (Jakarta: Kemenag RI, 2020), 12.

⁵⁶ Arsip Kementerian Agama Kabupaten Jember, Dokumen Profil Kemenag Jember Tahun 2023.

2. Visi Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

a. Visi

Untuk mewujudkan masyarakat Jember yang berakhlak mulia, maju, mandiri, berdaya saing, sejahtera, dan saling menghargai antara pemeluk agamanya, agama harus digunakan sebagai landasan spritual, moral, dan akhlak dalam kehidupan individu, keluarga, bangsa, dan beregara.

b. Misi

Meningkatkan pendalaman , pengahayatan, dan pengamalan moral dan etika yang berlandaskan agama serta penghormatan terhadap keanekaragaman keyakinan keagamaan melalui peningkatan kualitas pelayanan ibadah keagamaan memperdayakan lembaga-lembaga dalam proses pembangunan serta mengkokohkan kerukunan antara umata atas dasar rasa hormat dan kerelaan bersama.⁵⁷

3. Tujuan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember mempunyai enam tujuan untuk mencapai misi yang sudah di terapkan diantaranya:

- a. Meningkatkan kualitas umat beragama dalam menjalankan ibadah.
- b. Memperkuat kualitas moderasi beragama dan kerukunan umat beragama.
- c. Meningkatkan umat beragama yang menerima layanan keagamaan.
- d. Meningkatkan peserta didik yang memperoleh layanan pendidikan berkualitas.
- e. Meningkatkan lulusan pendidikan yang produktif dan memiliki daya saing komperatif.
- f. Meningkatkan budaya biokrasi pemerintahan yang bersih, melayani dan responsif.

⁵⁷ Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. (2024, September 21). <https://kemenagiember.id/profil/visi-dan-misi>.

Sumber : Instagram [@kemenagjember](#)

5. Kantin Kejujuran

Kantin kejujuran adalah fasilitas penjualan makanan dan minuman tanpa penjaga yang mengandalkan kejujuran pembeli mengambil barang, membayar sesuai harga, dan mengembalikannya sendiri.⁵⁸ Tujuannya untuk menumbuhkan integritas, tanggung jawab, dan budaya anti korupsi di lingkungan kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember.⁵⁹

6. Tujuan dan Manfaat Kantin Kejujuran di Kantor Kementerian Kabupaten Jember

Kantin kejujuran merupakan salah satu sarana yang bertujuan untuk membangun karakter pegawai melalui pembiasaan sikap jujur dalam kegiatan sehari-hari, terutama dalam hal transaksi tanpa pengawasan. Kantin ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat menyediakan makanan dan minuman, tetapi juga sebagai media pembinaan nilai-nilai etika dan integritas di lingkungan kerja.

a. Tujuan Kantin Kejujuran

1) Menanamkan Nilai Kejujuran

Kantin kejujuran bertujuan melatih pegawai untuk bertindak jujur dalam kondisi tanpa pengawasan. Diharapkan, nilai ini akan tertanam dan terbawa dalam aktivitas kerja maupun kehidupan pribadi.

2) Membangun Budaya Integritas

Dengan membiasakan kejujuran dalam hal kecil, seperti membayar makanan sesuai harga, pegawai dilatih untuk memiliki integritas, yaitu keselarasan antara perkataan, pikiran, dan tindakan.

3) Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab

Kantin kejujuran mendorong pegawai untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka sendiri, misalnya membayar dengan benar dan menjaga barang dagangan.

⁵⁸ Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Panduan Kantin Kejujuran untuk ASN (Jakarta: KPK, 2020), 5.

⁵⁹ Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Panduan Kantin Kejujuran untuk ASN (Jakarta: KPK, 2020), 5.

4) Memperkuat Kepercayaan di Lingkungan Kerja

Kantin ini menciptakan iklim saling percaya di antara pegawai, yang menjadi pondasi penting dalam membangun kerja sama dan komunikasi yang sehat di tempat kerja.

5) Mewujudkan Budaya Anti Korupsi

Dengan mengajarkan kejujuran sejak dari hal kecil, institusi turut mendukung upaya pencegahan korupsi dan penyalahgunaan wewenang.

b. Manfaat Kantin Kejujuran

1) Mendorong Perilaku Etis dan Profesional

Kantin kejujuran mengajarkan pegawai untuk bertindak benar meskipun tidak diawasi. Ini akan berdampak pada meningkatnya etika kerja dan profesionalisme.

2) Meningkatkan Kesadaran Moral

Pegawai tidak hanya mengikuti aturan karena takut hukuman, tetapi karena memiliki kesadaran pribadi untuk berlaku jujur dan adil.

3) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja menjadi lebih harmonis, transparan, dan berorientasi pada nilai-nilai positif. Ini mendukung peningkatan produktivitas dan rasa kepemilikan terhadap instansi.

4) Menghemat Biaya Operasional

Tanpa perlu penjaga atau kasir, kantin kejujuran membantu efisiensi anggaran dan pengelolaan sumber daya, sekaligus menjadi contoh inovasi berbasis kepercayaan.

5) Sebagai Media Edukasi Karakter

Kantin kejujuran menjadi metode edukasi karakter yang efektif, karena mengandalkan pengalaman nyata untuk menumbuhkan kejujuran dan integritas.

Melalui kantin kejujuran, pegawai tidak hanya belajar untuk berlaku jujur dalam transaksi sederhana, tetapi juga dibina untuk menjadi

pribadi yang bertanggung jawab, berintegritas, dan profesional. Tujuan dan manfaat ini selaras dengan visi misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember yaitu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, dan berbudaya.

7. Cara Kerja Kantin Kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

Kantin kejujuran beroperasi berdasarkan sistem kepercayaan, di mana setiap pegawai bertanggung jawab atas transaksi yang dilakukan secara mandiri tanpa pengawasan langsung. Berikut adalah langkah-langkah dan mekanisme kerja yang diterapkan dalam Kantin Kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember :

1) Penyediaan Barang

Barang-barang seperti makanan, minuman, alat tulis, atau kebutuhan kecil lainnya disediakan dan ditata secara terbuka di rak khusus. Setiap barang diberi label harga yang jelas dan mudah terlihat. Tujuannya adalah agar pegawai dapat dengan mudah memilih dan mengetahui harga setiap item yang tersedia.

2) Informasi Harga dan Petunjuk Pembayaran

Di dekat area barang, disediakan papan informasi yang menjelaskan harga, cara pembayaran, dan tata tertib penggunaan kantin. Ini berfungsi sebagai panduan sekaligus pengingat bagi pengguna untuk bersikap jujur dan bertanggung jawab.

3) Sistem Pembayaran Mandiri

Pegawai melakukan pembayaran secara mandiri secara tunai yaitu dengan cara memasukkan uang ke dalam kotak pembayaran yang terbuka (biasa disebut kotak kejujuran). tidak ada penjaga atau kasir yang mengawasi transaksi. Seluruh proses didasarkan pada kepercayaan dan kesadaran pribadi.

4) Pencatatan Transaksi

Pengelola kantin kejujuran menyediakan buku catatan, form sederhana, atau bahkan spreadsheet digital untuk mencatat barang

yang diambil dan jumlah yang dibayar. Ini dilakukan setiap hari pada pukul 08.00 WIB dan 16.00 WIB. Hal ini dilakukan untuk keperluan monitoring oleh pengelola. Pencatatan ini digunakan hanya untuk membantu pengelolaan stok atau pelaporan.

5) Pengelolaan dan Pengawasan Ringan

Meskipun tidak diawasi secara langsung, pengelola kantin tetap melakukan:

- a. Pemeriksaan stok berkala (setiap hari saat kantin beroperasi).
- b. Rekonsiliasi jumlah uang dan barang yang terjual.
- c. Pembersihan dan pengisian ulang stok sesuai kebutuhan.

Pengawasan ini dilakukan secara terbuka dan tidak mengganggu prinsip kepercayaan, melainkan sebagai bentuk pertanggung jawaban manajemen.

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Rangkaian tindakan penelitian yang dikenal sebagai penyajian data dan analisis data bertujuan untuk mengubah data awal menjadi informasi yang sistematis dan berguna yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian.⁶⁰

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Penelitian dilakukan dengan cara mengamati kantin kejujuran dengan sifat *siddiq*. Peneliti juga mengumpulkan dokumen tentang kebenaran hak pengelolaan kantin dan melakukan wawancara dengan beberapa subjek yang telah dipilih sesuai dengan kriteria.⁶¹ Selanjutnya data diuraikan sebagai berikut:

1. Penerapan kantin kejujuran di Kementerian Agama Jember

Kantin kejujuran yang didirikan di Kementerian Agama Kabupaten Jember adalah salah satu contoh pembinaan karakter keagamaan yang dilakukan di kantor pemerintahan. Kantin Kejujuran pada dasarnya adalah

⁶⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), 280.

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 62.

sebuah kantin sederhana yang memberi makan tamu dan karyawan. Namun, mereka dikelola dengan cara yang berbeda dari yang biasa digunakan untuk kantin. Setiap pembelian dilakukan tanpa kehadiran kasir atau penjaga. Untuk membeli makanan dan minuman, karyawan hanya perlu mengambil barang yang diinginkan dan memasukkan harganya ke dalam kotak uang yang disediakan. Sistem ini menghilangkan pengawasan manusia secara langsung, sehingga sepenuhnya bergantung pada kejujuran setiap orang.⁶²

Kantin Kejujuran di Kementerian Agama Kabupaten Jember bukan sekedar tempat makan pegawai, namun juga menjadi sarana untuk memberikan pendidikan moral yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari.⁶³ Program ini dimulai sebagai upaya untuk mendukung visi dan misi Kementerian Agama, yang berfungsi sebagai pengatur agama dan memberikan contoh dalam penerapan nilai-nilai keagamaan. Nilai siddiq ialah satu sifat utama yang harus dimiliki setiap muslim diharapkan dapat ditanamkan dan dibiasakan oleh para pegawai di kantin kejujuran.

Kantin kejujuran dibangun untuk membiasakan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Jember dengan sikap yang jujur, amanah, dan berintegritas.⁶⁴ Selain itu, kehadiran kantin ini dimaksudkan untuk menciptakan budaya kerja yang jelas dan penuh tanggung jawab. Dengan adanya kejujuran kantin, karyawan tidak hanya memiliki kesempatan untuk menikmati makanan mereka, tetapi mereka juga memiliki kesempatan untuk membangun integritas pribadi mereka dengan menjaga konsistensi antara perkataan dan tindakan mereka. Dengan kata lain, kantin ini telah berubah menjadi sarana untuk memberikan pendidikan karakter yang berbasis pada situasi dunia nyata, bukan hanya gagasan teoritis.

Kantin kejujuran di Kementerian Agama Kabupaten Jember memiliki banyak manfaat. Kantin ini membantu karyawan menjadi lebih

⁶² Observasi lapangan peneliti, Mei-Juni 2025.

⁶³ Departemen Agama RI, Tafsir Tematik Akhlak, (Jakarta: Kemenag RI, 2018), 112.

⁶⁴ Observasi lapangan peneliti, 2025.

disiplin dan menanamkan kejujuran dalam hal-hal kecil. Kantin ini membantu lembaga menciptakan budaya kerja yang berlandaskan integritas. Keberadaan kantin kejujuran juga merupakan bukti nyata bahwa lembaga pemerintah memiliki kemampuan untuk memimpin dalam membangun lingkungan kerja yang jujur dan terpercaya. Selain itu, orang-orang yang menyaksikan praktik kantin Kejujuran ini akan melihat bahwa Kementerian Agama tidak hanya mengajarkan nilai-nilai agama secara lisan, tetapi juga mengajarkan mereka untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

“Awalnya saya agak ragu sistem ini bisa berjalan, karena tidak ada yang mengawasi. Tapi ternyata sebagian besar teman-teman selalu membayar sesuai harga. Ini membuat saya juga malu kalau sampai tidak jujur. Lama-lama jadi terbiasa”.⁶⁵

Berdasarkan pernyataan Bapak Agus menunjukkan bahwa kehadiran kantin kejujuran menumbuhkan rasa malu bila berbuat curang. Hal ini berarti adanya tekanan sosial positif yang menumbuhkan budaya kejujuran secara alami di lingkungan kerja.

“Menurut saya, kantin kejujuran ini efektif menanamkan nilai moral, karena tidak ada pengawasan langsung. Justru di situlah letak pembelajarannya, bagaimana kita berlatih jujur meski tidak ada yang melihat”.⁶⁶

Dari hasil wawancara dengan Bapak Agus dapat dilihat bahwa sistem tanpa pengawasan justru menjadi sarana latihan kejujuran yang kuat. Ini memperkuat tujuan utama pembentukan kantin sebagai media pendidikan moral berbasis pengalaman nyata.

Meski demikian, pelaksanaan kantin kejujuran tentu tidak terlepas dari hambatan. Salah satu kendala yang kerap muncul adalah terjadinya

⁶⁵ Bapak Agus, Wawancara, 28 Mei 2025.

⁶⁶ Bapak Agus, Wawancara, 28 Mei 2025.

selisih antara stok barang dengan jumlah uang yang terkumpul. Hal ini menandakan bahwa masih ada pegawai atau pengunjung yang kurang konsisten dalam menerapkan sikap jujur. Selain itu, sebagian orang mungkin menganggap remeh sistem kejujuran ini karena tidak ada pengawasan langsung, sehingga kurang berhati-hati dalam membayar. Hambatan lain adalah terbatasnya manajemen dan evaluasi rutin sehingga kadang muncul masalah pada pengelolaan stok maupun pencatatan keuangan.⁶⁷

Kementerian Agama Kabupaten Jember melakukan beberapa langkah untuk memperbaiki masalah tersebut. Pertama, pegawai dididik tentang pentingnya kejujuran dalam kehidupan sehari-hari melalui pengajian internal dan rapat. Kedua, sebagai pengingat moral bagi setiap pembeli, slogan seperti "Kejujuran adalah cermin keimanan" atau "Ambil sesuai kebutuhan, bayar sesuai harga" dipasang di sekitar area kantin. Ketiga, petugas melakukan pemantauan berkala terhadap stok barang dan keuangan untuk memastikan bahwa masalah yang terjadi dapat segera diselesaikan. Keempat, seluruh staf didorong untuk merasa bertanggung jawab menjaga kejujuran kantin. Hal ini akan memastikan bahwa program ini tidak hanya menjadi bagian dari budaya kerja pengelola tetapi juga bagian dari seluruh staf.

Dengan berbagai upaya, kantin kejujuran di Kementerian Agama Kabupaten Jember masih dapat berjalan dengan baik meskipun menghadapi beberapa kendala. Secara keseluruhan, pelaksanaan kejujuran ini telah menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi individu dan institusi. Tidak hanya berfungsi sebagai tempat membeli makanan, tetapi juga berfungsi sebagai alat pendidikan moral yang menekankan pentingnya sifat siddiq dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini sejalan dengan tujuan Kementerian Agama, yaitu mencetak aparatur sipil negara yang bermoral, jujur, dan dapat menjadi teladan bagi orang lain.

⁶⁷ Data dokumentasi pengelola kantin, 2025.

Jadi, kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember adalah inovasi kecil namun bermakna. Ia membantu karyawan berperilaku jujur, amanah, dan bertanggung jawab. Kantin Kejujuran dapat tetap beroperasi dengan baik meskipun menghadapi tantangan melalui pelatihan, sosialisasi, dan pengawasan secara berkala. Selain itu, penerapan ini menunjukkan komitmen Kementerian Agama untuk menerapkan nilai-nilai siddiq dalam kehidupan sehari-hari, baik di tempat kerja maupun dalam interaksi sosial yang luas.

2. Efektivitas penerapan kantin kejujuran terhadap akhlak jujur pegawai di Kementerian Agama Jember

Salah satu inovasi kecil di Kementerian Agama Kabupaten Jember adalah kantin kejujuran, yang memiliki tujuan besar untuk membangun karakter karyawan. Karena sistemnya yang unik, kantin kejujuran ini tidak memiliki penjaga atau kasir. Setelah mengambil makanan dan minuman, setiap karyawan memasukkan uang sesuai harga di dalam kotak yang disediakan. Dengan sistem ini, kejujuran setiap orang adalah kunci keberlangsungan kantin. Karena tidak adanya pengawasan langsung, kantin kejujuran berfungsi sebagai tempat yang efektif untuk latihan moral, terutama dalam membangun dan menanamkan sifat siddiq (jujur) di tempat kerja.⁶⁸

Secara kontekstual, tingkat pencapaian tujuan program tergantung pada seberapa efektif program tersebut. Kantin Kejujuran Didirikan untuk menanamkan akhlak yang jujur, meningkatkan integritas, dan membangun budaya kerja yang berbasis keagamaan. Kantin Kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember menunjukkan hasil yang positif, berdasarkan observasi dan wawancara dengan pegawai. Meskipun tidak ada orang lain yang mengawasi, kebanyakan pegawai biasanya melakukan pembayaran sesuai harga barang yang diambil. Hal ini menunjukkan

⁶⁸ Wawancara dan observasi, Mei 2025

bahwa program ini berhasil meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya kejujuran dalam hal-hal kecil.⁶⁹

Tidak hanya individu tetapi juga institusi merasakan manfaat dari terbentuknya kantin yang jujur. Kantin ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mempraktikkan etika dalam kehidupan sehari-hari. Menurut organisasi, penerapan ini memperkuat citra Kementerian Agama sebagai lembaga yang tidak hanya mengajarkan prinsip agama tetapi juga mencontohkan tindakan sehari-hari. Ini mendorong budaya kerja yang lebih sehat, terbuka, dan jujur. Kantin Kejujuran adalah tanda bahwa pemerintah dapat melakukan hal-hal sederhana yang bernilai moral, bahkan bagi masyarakat umum yang mengetahui tentangnya.⁷⁰

Terlepas dari tantangannya, kantin kejujuran tetap berhasil. Berdasarkan catatan pengelola, kemungkinan masih ada perbedaan antara jumlah barang yang terjual dan jumlah uang yang dikumpulkan. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa tamu atau karyawan yang belum sepenuhnya berperilaku jujur, meskipun perbedaannya relatif kecil. Selain itu, ada orang yang hanya melihat kantin sebagai tempat nongkrong biasa tanpa menyadari nilai pendidikan moral yang ditawarkan. Untuk menghentikan program, sistem pengawasan tidak langsung diperlukan lebih teratur, karena evaluasi rutin terbatas.

Untuk mengatasi kendala tersebut, Kementerian Agama Kabupaten Jember melakukan berbagai upaya untuk memastikan bahwa Kantin Kejujuran tetap berfungsi dengan baik. Pertama, makna dan tujuan kantin kejujuran disosialisasikan secara teratur, baik dalam rapat maupun kegiatan keagamaan. Kedua, untuk memberikan insentif kepada pembeli, slogan-slogan seperti "Kejujuran adalah cermin keimanan" atau "Ambil sesuai kebutuhan, bayar sesuai harga" dipasang di sekitar area kantin. Ketiga, pengawasan berkala dilakukan melalui pencatatan stok dan perbandingan dengan jumlah uang yang terkumpul. Dengan evaluasi ini,

⁶⁹ Wawancara dan observasi, Mei 2025

⁷⁰ Wawancara dan observasi, Mei 2025

setiap ketidaksesuaian dapat segera ditemukan dan diperbaiki. Keempat, pegawai didorong untuk merasa memiliki program ini, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama untuk menjaga kebenaran kantin.⁷¹

Secara umum, kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember dianggap cukup efektif. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan utama, yaitu menanamkan moralitas pada pegawai, sebagian besar telah tercapai. Hasil yang positif ditunjukkan oleh indikator keterpaparan, kesadaran moral, integritas budaya, dan konsistensi perilaku. Namun, tingkat keberhasilan ini perlu ditingkatkan dengan meningkatkan pelatihan moral, memperbaiki sistem pengawasan, dan meningkatkan rasa tanggung jawab bersama.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pembentukan kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember merupakan salah satu pendekatan yang sederhana namun berhasil untuk menanamkan akhlak mulia di antara karyawan. Adanya tidak hanya memenuhi kebutuhan makanan, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk mengajarkan karakter. Program ini terus memberikan dampak positif terhadap individu dan institusi yang mempertahankan ketahanan. Ini juga menjadi bukti bahwa nilai Siddiq dapat diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

“Dulu kami sempat temukan selisih antara stok dan uang. Tapi setelah sering diingatkan lewat pengajian dan rapat, sekarang sudah jauh membaik. Pegawai lebih sadar bahwa ini bukan sekadar kantin, tapi tempat kita menguji kejujuran”.⁷²

Dari keterangan Bapak Imran selaku manajer di kantin tersebut terlihat bahwa pendekatan persuasif melalui pengajian dan rapat cukup efektif membentuk kesadaran moral. Program tidak hanya bergantung pada sistem, tapi juga pembinaan nilai secara terus-menerus.

⁷¹ Dokumentasi evaluasi kantin, Mei 2025.

⁷² Bapak Ali Imran, Wawancara, Mei 2025.

“Saya pribadi merasa malu kalau tidak membayar, apalagi ada slogan-slogan pengingat di tembok. Itu cukup membantu membentuk kesadaran saya”.⁷³

Penjelasan tersebut menyoroti pengaruh visual berupa slogan yang menjadi pengingat moral. Ini memperlihatkan bahwa strategi penguatan pesan moral secara konsisten dapat menanamkan nilai siddiq dalam diri pegawai.

A. Pembudayaan nilai siddiq di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

a) Wujud Ideal (Gagasan / Nilai)

1) Nilai utama yang ingin ditanamkan melalui program kantin kejujuran

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola kantin kejujuran, Bapak Ali Imran menjelaskan bahwa nilai utama yang ingin ditanamkan adalah kejujuran sebagai budaya inti di lingkungan kerja Kemenag Jember. Menurut beliau, keberadaan kantin kejujuran bukan hanya sarana memenuhi kebutuhan konsumsi pegawai, namun lebih merupakan media pendidikan moral yang menanamkan nilai siddiq secara perlahan namun konsisten, Beliau mengatakan:

“Kami ingin para pegawai membiasakan diri berbuat jujur dalam hal sederhana. Dari hal yang kecil inilah muncul kesadaran moral bahwa setiap tindakan kita diawasi oleh Allah, bukan oleh manusia”.⁷⁴

Pernyataan ini menunjukkan bahwa program tersebut lahir dari gagasan ideal bahwa akhlak harus dibangun melalui pembiasaan yang nyata, bukan hanya melalui ceramah atau aturan tertulis. Hal ini sejalan dengan pemikiran Al-Ghazali dalam Ihya

⁷³ Bapak Agus, Wawancara, Mei 2025.

⁷⁴ Bapak Ali Imran, Wawancara, Mei 2025.

Ulumuddin bahwa karakter dibentuk melalui latihan berulang (riyadhah al-nafs). Dengan demikian, nilai ideal yang ingin dicapai adalah munculnya pegawai yang jujur secara intrinsik bukan karena takut diawasi, tetapi karena menyadari nilai kejujuran sebagai prinsip moral dan ibadah.

Kepala pimpinan kepegawaian, Bapak Rudi Siswanto, menegaskan bahwa nilai tanggung jawab dan amanah juga menjadi bagian dari tujuan ideal kantin tersebut:

“Kalau seseorang bisa jujur pada kantin tanpa pengawasan, itu menunjukkan bahwa ia amanah. Dan di kantor ini, amanah adalah syarat utama dalam menjalankan tugas”.⁷⁵

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai ideal yang hendak dibentuk mencakup: (1) kejujuran, (2) amanah, (3) tanggung jawab pribadi, (4) integritas dalam setiap tindakan, (5) kesadaran spiritual bahwa Allah selalu mengawasi.

2) Pemahaman pegawai tentang makna dan pentingnya sifat siddiq

Pegawai yang diwawancarai menunjukkan pemahaman yang cukup baik tentang makna siddiq. Ibu Mukarromah mengungkapkan bahwa siddiq bukan hanya berarti berkata benar, tetapi juga menyangkut kesesuaian hati, ucapan, dan tindakan. Beliau menyampaikan:

“Siddiq itu kesesuaian antara hati, ucapan, dan perbuatan. Kalau bekerja di Kemenag, ya harus berusaha memegang nilai itu. Kedudukan kita itu membawa nama lembaga agama”.⁷⁶

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pegawai memahami sifat siddiq sebagai prinsip moral yang integral dalam pekerjaan

⁷⁵ Bapak Rudi Siswanto, Wawancara, Mei 2025.

⁷⁶ Ibu Mukarromah, Wawancara, Mei 2025.

mereka. Selain itu, Bapak Sam Hadi menjelaskan dimensi spiritual dari siddiq:

“Pegawai yang tidak jujur itu pekerjaannya sulit mendapat keberkahan. Dan keberkahan itu penting karena kita berkhidmat di kementerian yang mengurus agama”.⁷⁷

Pemahaman pegawai tentang siddiq selaras dengan definisi ulama seperti Al-Ghazali yang mengatakan bahwa siddiq adalah kesesuaian antara ucapan lahir dengan kebenaran batin. Hal ini menunjukkan bahwa nilai siddiq telah dipahami bukan sekadar aturan moral, tetapi juga aspek etika keagamaan yang melekat pada identitas pegawai Kemenag.

- 3) Nilai kejujuran sebagai bagian dari visi, misi, atau etos kerja lembaga

Dalam wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah, Bapak Nur Sholeh terungkap bahwa nilai kejujuran memang menjadi bagian dari visi dan etos kerja lembaga. Beliau menjelaskan bahwa budaya kerja Kemenag yang meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, dan tanggung jawab, secara langsung menjadikan kejujuran sebagai inti nilai organisasi.

Beliau mengatakan:

“Integritas itu inti dari seluruh aktivitas ASN. Maka setiap program yang bisa menumbuhkan integritas, termasuk kantin kejujuran, sangat kita dukung”.⁷⁸

Dengan demikian, program kantin kejujuran bukan kegiatan insidental, tetapi merupakan implementasi konkrit dari visi kelembagaan. Nilai kejujuran yang menjadi inti visi kerja diterjemahkan dalam bentuk tindakan nyata yaitu budaya pembayaran mandiri di kantin yang menuntut kejujuran personal.

⁷⁷ Bapak Sam Hadi, Wawancara, Mei 2025.

⁷⁸ Bapak Nur Sholeh, Mei 2025.

b) Wujud Abstrak (Sistem Sosial / Perilaku)

1) Penerapan nilai kejujuran dalam perilaku keseharian pegawai

Dalam wawancara, Ibu Yanti menjelaskan bahwa pegawai telah terbiasa menginternalisasi nilai kejujuran dalam rutinitas kerja. Misalnya, transparansi dalam administrasi, kedisiplinan dalam pengelolaan dokumen, dan kejujuran dalam penyampaian informasi kepada masyarakat.

Beliau mengatakan:

“Ada rasa malu kalau berbuat tidak jujur di kantor yang membawa nama Kemenag. Jadi, kami merasa harus menjaga perilaku”.⁷⁹

Selain itu, dari observasi dan wawancara ditemukan bahwa budaya saling menegur sesama rekan kerja ketika melihat ketidaksesuaian juga sudah terbentuk. Ini menunjukkan adanya sistem sosial yang mendukung kejujuran sebagai norma. Nilai kejujuran muncul bukan karena tekanan, tetapi karena lingkungan kerja mempromosikan suasana moral yang kondusif.

2) Pembiasaan atau kegiatan sosial yang mendukung nilai siddiq

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pembudayaan nilai siddiq tidak hanya melalui kantin kejujuran, tetapi juga melalui berbagai kegiatan rutin seperti:

- a) Apel Senin dengan pembinaan integritas
- b) Kegiatan kultum setiap Jumat
- c) Forum keagamaan internal
- d) Evaluasi rutin pegawai yang menekankan perilaku etis

Bapak Wahid menyatakan:

⁷⁹ Ibu Yanti, Wawancara, Mei 2025.

“Nilai siddiq menjadi tema yang sering kita sampaikan dalam pembinaan. Ini bukan hanya teori, tapi terus kita latih”.⁸⁰

Dengan demikian, sistem sosial di kantor mendukung pembiasaan sifat siddiq melalui aktivitas kolektif yang berulang, sesuai konsep Koentjaraningrat bahwa budaya terbentuk melalui tindakan yang diulang secara terus menerus dalam suatu kelompok sosial.

3) Sikap rekan kerja terhadap perilaku tidak jujur

Dari wawancara diketahui bahwa pegawai memiliki respons tegas terhadap perilaku tidak jujur. Meskipun cara menegurnya tidak keras, tetapi sifatnya korektif dan persuasif. Bapak Wahid menyampaikan:

“Kalau ada yang tidak sesuai, pasti ada yang mengingatkan. Tidak ada yang membiarkan perilaku itu”.⁸¹

Pegawai lainnya menyatakan bahwa perilaku tidak jujur menjadi perhatian serius karena terkait dengan citra lembaga. Karena itu, sikap terhadap ketidakjujuran termasuk dalam kategori zero tolerance, meski dilakukan dengan pendekatan kekeluargaan.

c) Wujud Kongkrit (Artefak / Fasilitas)

1) Bentuk fisik yang mencerminkan nilai kejujuran di kantor

Berdasarkan observasi dan wawancara, nilai kejujuran tercermin dalam beberapa artefak fisik, yaitu:

- a) Poster integritas ASN
- b) Banner budaya kerja Kemenag
- c) Slogan tentang kejujuran di berbagai sudut kantor
- d) Catatan edukasi moral di ruang pelayanan

⁸⁰ Bapak Wahid, Wawancara, Mei 2025.

⁸¹ Bapak Wahid, Wawancara, Mei 2025.

Ibu Yanti mengatakan:

“Tulisan-tulisan itu sebenarnya sangat membantu. Kadang kita sedang lelah bekerja, melihat poster itu jadi semacam nasehat”.⁸²

Artefak-artefak ini berfungsi sebagai pengingat visual dan menjadi bagian dari upaya pembudayaan nilai.

- 2) Mekanisme kantin kejujuran yang mencerminkan nilai siddiq secara nyata

Mekanisme kantin kejujuran sangat sederhana namun sarat nilai:

- a) Pegawai mengambil barang sendiri
- b) Harga ditulis jelas
- c) Pembayaran dimasukkan ke kotak uang
- d) Tidak ada pengawas
- e) Rekap keuangan dilakukan setiap minggu

Bapak Wahid menjelaskan:

“Sering kali hasilnya pas, kadang lebih, kadang kurang, tetapi selisihnya kecil. Itu bukti bahwa para pegawai menjaga kejujuran”.⁸³

Mekanisme ini menunjukkan bagaimana nilai siddiq diterapkan secara nyata melalui tindakan keseharian, bukan sebatas teori.

- 3) Simbol-simbol atau fasilitas lain yang menegaskan nilai kejujuran
Terdapat beberapa simbol yang memiliki fungsi edukasi moral, antara lain:

- a) Stiker “Ambil Seperlunya, Bayar Seikhlasnya Sesuai Harga”
- b) Hadis-hadis tentang kejujuran dipasang di dekat kantin
- c) Tulisan “Allah Maha Melihat” diletakkan oleh pengelola

Bapak Irvan Irdhian Syah mengatakan:

⁸² Ibu Yanti, Wawancara, Mei 2025.

⁸³ Bapak Wahid, Mei 2025.

“Simbol-simbol ini sederhana, tapi justru efektif menggerakkan hati pegawai”.⁸⁴

Simbol-simbol tersebut termasuk wujud kongkrit budaya, sesuai teori Koentjaraningrat tentang artefak budaya sebagai manifestasi nilai yang diidealkan

3. Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan kantin kejujuran di Kementerian Agama Jember

Faktor-faktor berikut mendukung dan menghambat pelaksanaan kebenaran di Kementerian Agama Jember menggunakan metode Analisis SWOT yang dikemukakan oleh Freddy Rangkuti.

a. Kekuatan (*Strenghts*)

Budaya religius yang kuat menjadi fondasi utama dalam membangun kejujuran di lingkungan kerja, sehingga kantin kejujuran dapat berjalan dengan baik.

1) Budaya Religius Instansi

“Di kantor ini kami sudah terbiasa saling mengingatkan dalam hal kebaikan, termasuk soal kejujuran. Jadi, ketika ada kantin kejujuran, rasanya itu sudah sesuai dengan nilai yang selama ini kami jalani”.⁸⁵

Berdasarkan pernyataan Bapak Wahid tersebut menunjukkan bahwa budaya religius telah menjadi kebiasaan sehari-hari, sehingga pegawai tidak merasa keberadaan kantin kejujuran sebagai hal baru, tetapi sebagai bagian dari nilai yang telah ada.

“Budaya keagamaan di sini sangat mendukung. Mayoritas pegawai memang terbiasa menanamkan nilai kejujuran sejak awal”.⁸⁶

⁸⁴ Bapak Irvan Irdhian Syah, Wawancara, Mei 2025.

⁸⁵ Bapak Wahid, Wawancara, Mei 2025.

⁸⁶ Bapak Ali Imran, Wawancara, Mei 2025.

Pernyataan Bapak Ali Imran selaku pengelola kantin kejujuran menguatkan bahwa nilai kejujuran sudah lama dibiasakan oleh seluruh pegawai, sehingga menjadi pondasi kuat dalam pengelolaan kantin kejujuran.

Budaya religius yang telah mengakar menjadi kekuatan utama karena membentuk pola pikir pegawai untuk menjaga kejujuran sebagai bagian dari akhlak sehari-hari.

2) Kesadaran Individu Pegawai

Kesadaran personal pegawai menjadi salah satu faktor penting agar transaksi di kantin berjalan lancar tanpa pengawasan langsung.

“Setiap beli di kantin kejujuran, saya selalu hitung sendiri dan bayar sesuai harga. Rasanya memang wajib begitu, karena ini soal integritas pribadi juga”.⁸⁷

Pernyataan Bapak Agus tersebut memperlihatkan bahwa kesadaran untuk bersikap jujur muncul dari dalam diri pegawai sendiri. Nilai kejujuran dianggap sebagai kewajiban moral yang melekat dalam integritas mereka.

Kesadaran individu yang tinggi merupakan kekuatan penting yang membuat sistem kantin bisa berjalan secara mandiri dan berkelanjutan.

3) Dukungan Pimpinan

Dukungan dari pimpinan instansi memberi pengaruh besar terhadap semangat pengelola dan pegawai dalam menjaga kejujuran.

⁸⁷ Bapak Agus, Wawancara, Mei 2025.

“Pak Kepala sering mengingatkan soal kejujuran, bahkan saat rapat pun beliau singgung. Itu membuat kami para pengelola merasa didukung dan termotivasi”.⁸⁸

Pernyataan dari Bapak Nur Sholeh tersebut memperlihatkan bahwa dukungan pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat bagi pengelola untuk terus mempertahankan sistem kantin kejujuran.

“Kalau pimpinan sudah mencontohkan pentingnya jujur, otomatis kami juga merasa harus ikut menjaga”.⁸⁹

Bapak Nur Sholeh menegaskan bahwa teladan dari pimpinan berdampak pada kesadaran seluruh pegawai untuk ikut bertanggung jawab menjaga kejujuran. Dukungan pimpinan menjadi kekuatan penting karena memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab seluruh pegawai terhadap keberlangsungan kantin kejujuran.

b. Kelemahan (*Weaknesses*)

1) Kurangnya Konsistensi Sebagian Pegawai atau Tamu

Beberapa pegawai atau tamu tidak selalu membayar barang yang diambil, sehingga menimbulkan selisih antara uang terkumpul dan stok barang.

“Kadang ada barang yang hilang tapi uangnya tidak sesuai. Kami tidak tahu siapa, karena tidak ada yang jaga di sana”.⁹⁰

Pernyataan Bapak Agus menunjukkan bahwa selisih antara stok dan uang memang nyata terjadi. Sistem yang sepenuhnya

⁸⁸ Bapak Nur Sholeh, Wawancara, Mei 2025.

⁸⁹ Bapak Nur Sholeh, Wawancara, Mei 2025.

⁹⁰ Bapak Agus, Wawancara, Mei 2025.

berbasis kepercayaan membuat pengelola kesulitan mengetahui penyebabnya.

“Saya pernah melihat ada yang ambil barang tapi tidak langsung bayar, entah lupa atau sengaja”.⁹¹

Bapak Agus menegaskan bahwa sebagian perilaku tidak konsisten memang bisa terlihat oleh rekan kerja. Hal ini memperkuat indikasi bahwa masih ada yang mengabaikan aturan, meskipun sistem ini mengandalkan kejujuran.

Kurangnya konsistensi pengguna menjadi kelemahan utama karena menimbulkan kerugian dan merusak kepercayaan terhadap sistem.

2) Anggapan Bahwa Kantin Kejujuran Hanya Fasilitas Biasa

“Awalnya saya kira ini cuma kantin biasa. Jadi ya beli-beli saja, tidak kepikiran kalau ini ada tujuan mendidik soal kejujuran”.⁹²

Pernyataan Ibu Yanti ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum memahami nilai filosofis yang ingin diajarkan kantin. Hal ini membuat mereka hanya melihatnya sebagai tempat membeli makanan, bukan sarana latihan kejujuran. Kurangnya pemahaman makna filosofis menjadi kelemahan karena membuat nilai-nilai kejujuran tidak tertanam secara mendalam.

3) Tidak Ada Pengawasan Langsung

“Karena tidak ada yang menjaga langsung, kadang kalau ada selisih, kami baru sadar setelah stok dicek seminggu sekali”.⁹³

⁹¹ Bapak Agus, Wawancara, Mei 2025.

⁹² Ibu Yanti, Wawancara, Mei 2025.

⁹³ Ibu Yanti, Wawancara, Mei 2025.

Ibu Yanti menjelaskan bahwa sistem ini rawan ketidaksesuaian karena pengecekan yang jarang dilakukan menyebabkan selisih baru diketahui setelah cukup lama.

“Seharusnya ada pengecekan harian, biar kalau ada kesalahan bisa langsung diketahui”.⁹⁴

Ibu Yanti berkomentar bahwa memberi masukan bahwa pengawasan lebih rutin akan membantu mendeteksi selisih lebih cepat, sehingga bisa segera ditindaklanjuti.

Tidak adanya pengawasan langsung menjadi kelemahan karena membuat pelanggaran kecil bisa terus berulang tanpa segera diketahui.

c. Peluang (*Opportunities*)

1) Sarana yang Memadai

Tersedianya fasilitas fisik yang sederhana namun fungsional menjadi peluang agar sistem kantin berjalan lancar.

“Kami sediakan kotak uang transparan dan daftar harga yang jelas. Ini membantu sekali, jadi semua bisa melihat dan lebih mudah bertransaksi sendiri”.⁹⁵

Bapak Ali Imran menjelaskan bahwa fasilitas yang lengkap mempermudah proses transaksi dan memberi rasa nyaman kepada pembeli.

“Fasilitasnya sederhana tapi cukup. Jadi siapa saja bisa langsung ambil dan bayar tanpa bingung”.⁹⁶

⁹⁴ Ibu Yanti, Wawancara, Mei 2025

⁹⁵ Bapak Ali Imran, Wawancara, 2025.

⁹⁶ Bapak Ali Imran, Mei 2025.

Bapak Ali Imran menambahkan bahwa fasilitas yang jelas membuat transaksi mandiri terasa mudah dan praktis bagi pegawai. Sarana yang memadai menjadi peluang penting karena mendukung keberlangsungan sistem kantin tanpa perlu tenaga kasir atau pengawasan langsung.

2) Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang penuh rasa saling percaya dan kontrol sosial positif mendukung penerapan kejujuran secara konsisten.

“Di sini kalau ada yang lupa bayar atau salah ambil, biasanya langsung diingatkan baik-baik oleh teman-teman. Jadi memang suasananya saling menjaga”.⁹⁷

Pernyataan Bapak Wahid menunjukkan bahwa suasana kerja yang saling mengingatkan menciptakan kontrol sosial positif. Hal ini membuat setiap pegawai merasa diawasi secara moral, bukan secara formal.

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi peluang strategis karena memperkuat rasa saling menjaga dan menumbuhkan tanggung jawab kolektif dalam menjaga kejujuran

d. Ancaman (*Threats*)

1) Kurangnya Motivasi Eksternal

“Kalau tidak ada pengingat atau kegiatan yang mengangkat soal kejujuran, kadang kami lupa kalau ini sebenarnya tempat untuk melatih kejujuran juga”.⁹⁸

Pernyataan Bapak Nur Sholeh menunjukkan pentingnya penyegaran atau pengingat secara rutin agar semangat menjaga kejujuran tidak luntur seiring kesibukan.

⁹⁷ Bapak Wahid, Wawancara, Mei 2025.

⁹⁸ Bapak Nur Sholeh, Mei 2025.

“Kalau ada pelatihan atau himbauan berkala, mungkin semangatnya bisa balik lagi”.⁹⁹

Komentar Bapak Wahid menguatkan bahwa kegiatan rutin seperti pelatihan atau pengumuman bisa memulihkan motivasi pegawai untuk terus berperilaku jujur.

Kurangnya motivasi eksternal menjadi ancaman karena dapat membuat kesadaran kejujuran menurun seiring waktu.

2) Perbedaan Latar Belakang Pegawai

“Mungkin karena latar belakang kami beda-beda, jadi cara pandang soal kejujuran juga beda. Ada yang benar-benar ketat soal bayar, ada juga yang cuek”.¹⁰⁰

Pernyataan Ibu Mukarromah mengungkapkan bahwa perbedaan pengalaman dan nilai yang dibawa dari latar belakang masing-masing membuat tingkat kesadaran kejujuran tidak seragam.

“Memang terlihat, ada pegawai yang terbiasa disiplin dari awal, ada juga yang masih harus terus diingatkan”.¹⁰¹

Komentar Ibu Yanti memperkuat fakta bahwa sebagian pegawai masih membutuhkan pembinaan berulang untuk membiasakan diri jujur.

Perbedaan latar belakang pegawai menjadi ancaman karena menciptakan kesenjangan pemahaman yang dapat melemahkan budaya kejujuran secara kolektif.

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data di atas telah terindikasi hasil Analisis SWOT sebagaimana berikut :

⁹⁹ Bapak Wahid, Wawancara, Mei 2025.

¹⁰⁰ Ibu Mukarromah, Wawancara, Mei 2025.

¹⁰¹ Ibu Yanti, Wawancara, Mei 2025.

a) Kekuatan :

1. Budaya kerja berbasis nilai keagamaan
2. Tingginya tingkat kepercayaan antar pegawai
3. Sistem pengelolaan yang sederhana dan transparan
4. Dukungan pimpinan yang konsisten

b) Kelemahan :

1. Tidak ada pengawasan rutin
2. Kurangnya edukasi berkelanjutan kepada pegawai baru
3. Pengelolaan stok masih manual
4. Ketergantungan pada minimnya variasi produk

c) Peluang :

1. Penguatan budaya integritas asn secara nasional
2. Potensi menjadi role model bagi instansi lain
3. Posisi kemenag sebagai institusi berbasis agama
4. Adanya peluang pengembangan teknologi sederhana

d) Ancaman :

1. Pengaruh budaya konsumtif dan praktik ketidakjujuran di lingkungan social
2. Potensi penyalahgunaan oleh pihak diluar pegawai
3. Ketidakstabilan harga pasar
4. Kemungkinan penurunan komitmen jika tidak dievaluasi teratur

Kantin Kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember juga telah memperoleh beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan tindakan lanjutan yang akan dilakukan. Faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) membentuk empat kuadran strategi, yang kemudian dapat diterapkan oleh organisasi:

1. Strategi SO (*Strength–Opportunities*)

Strategi SO berfokus pada pemanfaatan kekuatan internal untuk meraih peluang eksternal. Kantin kejujuran dapat diperkuat

sebagai sarana pembinaan integritas ASN dengan memanfaatkan dukungan budaya kerja religius dan komitmen pimpinan. Kerja sama dengan UMKM lokal dapat dilakukan untuk menambah variasi produk dan meningkatkan daya tarik kantin. Selain itu, penerapan teknologi sederhana seperti QR Code atau aplikasi pencatatan dapat membantu pengelolaan yang lebih efisien. Citra religius Kemenag juga dapat dimanfaatkan untuk menjadikan kantin kejujuran sebagai model pembinaan nilai siddiq bagi instansi lain.

2. Strategi WO (*Weakness–Opportunities*)

Strategi WO diarahkan untuk mengurangi kelemahan melalui peluang yang tersedia. Edukasi bagi pegawai baru mengenai nilai siddiq dan cara bertransaksi di kantin perlu diperkuat agar seluruh pegawai memahami tujuan program. Pencatatan manual dapat diganti dengan aplikasi sederhana untuk meningkatkan akurasi pengelolaan stok. Variasi produk dapat ditingkatkan melalui kerja sama dengan pelaku usaha lokal, disertai penataan tampilan produk yang lebih menarik. Publikasi mengenai keberadaan kantin kejujuran ke instansi lain juga dapat memperkuat motivasi internal pegawai dan meningkatkan kepercayaan publik.

3. Strategi ST (*Strength–Threats*)

Strategi ST memanfaatkan kekuatan organisasi untuk menghadapi ancaman eksternal. Budaya integritas dan dukungan nilai keagamaan dapat digunakan sebagai benteng untuk menghindari pengaruh negatif lingkungan sosial seperti budaya praktis atau perilaku tidak jujur. Pembatasan akses bagi pihak luar dapat diterapkan untuk mencegah penyalahgunaan sistem kejujuran. Penyesuaian harga secara berkala diperlukan untuk menghadapi fluktuasi harga. Transparansi laporan keuangan dapat diperkuat agar komitmen pegawai tetap terjaga.

4. Strategi WT (*Weakness–Threats*)

Strategi WT bersifat defensif, bertujuan meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman. Penyusunan SOP pengelolaan kantin diperlukan agar alur kerja lebih jelas dan teratur. Penyediaan kotak saran dapat membantu memperbaiki sistem serta mencegah kesalahpahaman. Evaluasi yang santun dan edukatif perlu dilakukan apabila terjadi selisih transaksi tanpa mengurangi esensi kepercayaan. Pemilihan produk yang stabil harganya juga dapat mendukung keberlangsungan kantin di tengah ketidakpastian harga pasar.

d) Pembahasan Temuan

Bagian ini menyajikan hasil pembahasan dari penelitian tentang Manajemen Kejujuran Kantin dalam Upaya Membudayakan Sifat Siddiq di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Pembahasan difokuskan pada bagaimana proses manajemen kantin kejujuran dijalankan, nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, serta pengaruhnya terhadap pembentukan karakter jujur (siddiq) di kalangan pegawai.

Bab ini menyajikan pembahasan secara mendalam mengenai temuan penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Pembahasan disusun dengan cara menghubungkan temuan lapangan dengan teori-teori yang telah dipaparkan pada Bab II sehingga menghasilkan tafsiran ilmiah yang komprehensif mengenai manajemen kantin kejujuran dan kontribusinya terhadap pembudayaan sifat siddiq pada pegawai ASN.

A. Pengelolaan Kantin Kejujuran dalam Perspektif Manajemen

Pengelolaan kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember merupakan salah satu bentuk implementasi manajemen sederhana namun sarat nilai. Sistem tanpa pengawasan langsung menuntut kejujuran pegawai dalam seluruh aktivitas transaksi. Untuk memahami

proses pengelolaan ini secara utuh, peneliti menggunakan kerangka teori fungsi manajemen menurut George R. Terry, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

1. Perencanaan (*Planning*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kantin kejujuran dilakukan secara informal namun tetap mengandung unsur-unsur yang sesuai dengan teori perencanaan. Pengelola menentukan jenis barang dagangan, harga yang terjangkau, waktu pengadaan, serta alur pencatatan dan penyimpanan uang. Meskipun tidak dituangkan dalam dokumen tertulis atau SOP, proses perencanaan tersebut dilaksanakan berdasarkan kesepakatan bersama.

George Terry menjelaskan bahwa perencanaan harus menjawab pertanyaan apa, bagaimana, mengapa, dimana, kapan, dan siapa. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa unsur-unsur tersebut cukup terpenuhi, meskipun tidak secara formal. Penentuan jenis barang misalnya, dipilih berdasarkan kebutuhan pegawai dan kondisi kantor yang padat aktivitas. Harga ditentukan dengan prinsip keterjangkauan dan kemanfaatan.

Keunikan perencanaan ini terletak pada nilai yang melatarbelakanginya. Kejujuran dan kepercayaan menjadi orientasi utama dari setiap keputusan perencanaan. Pegawai merasa bahwa program ini bukan hanya soal menyediakan makanan dan minuman, tetapi juga membangun budaya integritas. Dengan demikian, meskipun secara administratif terlihat sederhana, secara nilai perencanaan ini memiliki kedalaman yang signifikan dalam konteks pembentukan karakter.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian dalam kantin kejujuran bersifat fleksibel. Tidak ada struktur organisasi formal yang mengatur secara ketat pembagian tugas. Namun demikian, berdasarkan hasil wawancara, pengelolaan

dilakukan oleh beberapa pegawai yang telah ditunjuk secara informal dan memahami tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam teori Barnard, organisasi tidak harus kaku dan hierarkis selama terdapat cooperative system atau sistem kerja sama yang efektif. Temuan penelitian ini membuktikan hal tersebut. Pembagian tugas berjalan berdasarkan kesadaran kolektif, bukan instruksi struktural. Ada yang bertugas mengisi barang, mencatat stok, mengecek uang kas, dan melakukan evaluasi secara berkala.

Model pengorganisasian seperti ini sesuai dengan ciri lingkungan religius Kemenag yang mengedepankan nilai amanah, ihsan, dan kerja sama. Pegawai yang terlibat merasa bahwa pekerjaan mereka bukan hanya tugas administratif, tetapi bagian dari ibadah serta pengabdian moral.

3. Pelaksanaan/Penggerakan (*Actuating*)

Pelaksanaan operasional kantin berjalan melalui mekanisme kepercayaan penuh. Pembeli mengambil barang, melihat harga yang tercantum, kemudian memasukkan uang ke dalam kotak kejujuran. Tidak ada kasir, penjaga, maupun kamera pengawas.

Berjalannya sistem ini menunjukkan bahwa proses *actuating* dalam manajemen tidak hanya memerlukan instruksi, tetapi juga motivasi intrinsik. George Terry menjelaskan bahwa *actuating* berfungsi mendorong orang untuk bekerja sesuai dengan rencana melalui pengarahan dan motivasi. Dalam konteks ini, motivasinya bukan berupa imbalan materi, melainkan dorongan spiritual dan moral.

Banyak pegawai merasa bahwa kejujuran dalam transaksi kecil seperti membeli air mineral atau roti adalah bentuk latihan ruhani untuk membangun integritas dalam tugas yang lebih besar. Ini sejalan dengan konsep pembiasaan dalam teori pendidikan akhlak. Al-Ghazali juga menegaskan bahwa akhlak yang baik akan terbentuk melalui latihan yang berulang dan konsisten.

Dengan demikian, pelaksanaan kantin kejujuran memiliki dua dimensi sekaligus: operasional dan edukatif. Pada dimensi edukatif inilah nilai pembentukan sifat siddiq terlihat sangat kuat.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tahap penutup dalam manajemen, bertujuan memastikan kesesuaian antara pelaksanaan dan tujuan. Temuan penelitian menunjukkan dua jenis pengawasan:

a) Pengawasan Moral (*Internal Control*)

Pengawasan paling kuat berasal dari kesadaran pribadi pegawai. Mereka merasa malu jika tidak jujur, dan muncul rasa diawasi oleh Allah (*muraqabah*). Rasa malu dan kesadaran spiritual ini menjadi benteng utama dalam menjaga integritas.

b) Pengawasan Administratif (*External Control*)

Pengawasan dilakukan dengan mencocokkan uang dengan barang yang terjual. Selisih yang muncul umumnya kecil, dan biasanya diatasi dengan komunikasi dan perbaikan sistem.

Meskipun tidak ada CCTV atau penjaga, tingkat kejujuran tetap stabil. Hal ini membuktikan teori Usman bahwa pengawasan internal jauh lebih efektif daripada pengawasan eksternal dalam konteks pendidikan karakter.

B. Peran Kantin Kejujuran dalam Membudayakan Sifat Siddiq

Kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember memiliki peran yang sangat signifikan dalam membudayakan sifat siddiq (jujur) di lingkungan kerja aparatur sipil negara. Keberadaan kantin kejujuran tidak sekadar dimaknai sebagai fasilitas pendukung aktivitas pegawai, melainkan sebagai instrumen pembinaan karakter yang dirancang untuk menanamkan nilai kejujuran secara berkelanjutan. Dalam konteks birokrasi pemerintahan yang sarat dengan tuntutan integritas dan akuntabilitas, kantin kejujuran menjadi media edukatif yang relevan dan kontekstual.

Peran utama kantin kejujuran dalam membudayakan sifat siddiq terletak pada sistem transaksi mandiri tanpa pengawasan langsung. Sistem ini secara sadar menempatkan pegawai sebagai subjek moral yang memiliki kebebasan sekaligus tanggung jawab penuh atas tindakannya. Pegawai diberi kepercayaan untuk mengambil barang dan membayar sesuai harga yang telah ditentukan, tanpa adanya kontrol kasir ataupun pengawas. Kondisi ini menciptakan ruang refleksi moral bagi pegawai, bahwa kejujuran bukanlah sesuatu yang lahir karena pengawasan eksternal, tetapi berasal dari kesadaran internal.

Melalui praktik tersebut, kantin kejujuran berfungsi sebagai sarana pembiasaan (*habituation*) dalam pendidikan karakter. Pembiasaan ini terjadi melalui aktivitas sederhana yang dilakukan secara berulang dan konsisten. Setiap transaksi yang dilakukan secara jujur, meskipun nilainya kecil, secara perlahan membentuk pola perilaku yang melekat dalam diri pegawai. Dalam perspektif pendidikan Islam, proses ini sejalan dengan konsep *riyadhah al-nafs*, yaitu latihan jiwa yang terus-menerus hingga melahirkan akhlak yang baik dan menetap. Dengan demikian, kantin kejujuran menjadi media latihan akhlak yang aplikatif dan mudah diterima oleh seluruh pegawai.

Selain sebagai sarana pembiasaan, kantin kejujuran juga berperan penting dalam proses internalisasi nilai siddiq melalui pengalaman langsung (*experiential learning*). Pegawai tidak hanya mendapatkan pemahaman normatif tentang kejujuran melalui aturan, ceramah, atau sosialisasi nilai, tetapi mengalami sendiri praktik kejujuran dalam kehidupan kerja sehari-hari. Pengalaman nyata ini menjadikan nilai siddiq lebih mudah dipahami, dirasakan, dan dihayati. Nilai kejujuran tidak lagi bersifat abstrak, melainkan hadir dalam tindakan konkret yang dapat diukur melalui perilaku sehari-hari.

Peran kantin kejujuran berikutnya adalah sebagai sarana pembentukan kesadaran moral dan tanggung jawab pribadi. Dalam situasi tanpa pengawasan, pegawai dihadapkan pada pilihan etis yang menuntut

kejujuran murni. Keputusan untuk membayar sesuai harga atau sebaliknya sepenuhnya bergantung pada integritas individu. Situasi ini melatih kontrol diri (*self-control*) dan kejujuran batin, yang merupakan inti dari sifat siddiq. Dengan kata lain, kantin kejujuran melatih pegawai untuk berlaku jujur bukan karena takut sanksi, tetapi karena dorongan iman, nilai moral, dan tanggung jawab sebagai ASN Kementerian Agama.

Kantin kejujuran juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang berlandaskan kepercayaan (*trust-based culture*). Kepercayaan yang diberikan oleh pengelola dan pimpinan kepada pegawai menciptakan iklim psikologis yang positif. Pegawai merasa dihargai dan dipercaya, sehingga muncul komitmen moral untuk menjaga kepercayaan tersebut. Budaya saling percaya ini sangat penting dalam lingkungan birokrasi, karena integritas aparatur menjadi modal utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Dalam perspektif kebudayaan sebagaimana dikemukakan oleh Koentjaraningrat, peran kantin kejujuran dalam membudayakan sifat siddiq dapat dianalisis melalui tiga wujud kebudayaan. Pada wujud ideal, kantin kejujuran merepresentasikan nilai kejujuran, amanah, dan integritas yang diyakini sebagai prinsip dasar ASN Kementerian Agama. Nilai-nilai tersebut hidup dalam gagasan, keyakinan, dan kesadaran kolektif pegawai. Pada wujud sosial, nilai siddiq tercermin dalam pola perilaku dan kebiasaan pegawai yang secara konsisten melakukan transaksi secara jujur. Sementara pada wujud konkret, kantin kejujuran hadir sebagai artefak budaya yang nyata, yang menjadi simbol komitmen lembaga terhadap pembinaan akhlak dan integritas.

Lebih jauh, peran kantin kejujuran juga berkontribusi terhadap pembentukan akhlak kerja Islami. Kejujuran yang dilatih melalui transaksi sederhana di kantin menjadi cerminan kejujuran dalam pelaksanaan tugas kedinasan, pengelolaan administrasi, serta pelayanan kepada masyarakat. Dengan kata lain, kantin kejujuran berfungsi sebagai miniatur praktik etika kerja ASN yang menjunjung tinggi nilai siddiq, amanah, dan tanggung

jawab. Nilai-nilai tersebut selaras dengan misi Kementerian Agama sebagai institusi yang tidak hanya mengelola urusan administratif keagamaan, tetapi juga menjadi teladan moral bagi masyarakat.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kantin kejujuran memiliki dampak yang bersifat preventif dan edukatif. Secara preventif, kantin kejujuran membantu membangun kesadaran sejak dini terhadap pentingnya kejujuran dalam hal-hal kecil, sehingga dapat mencegah perilaku tidak jujur dalam skala yang lebih besar. Secara edukatif, kantin kejujuran menjadi sarana pembelajaran nilai yang efektif karena melibatkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik secara bersamaan. Pegawai tidak hanya memahami konsep kejujuran, tetapi juga merasakan dan mempraktikkannya secara langsung.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini menguatkan hasil-hasil penelitian yang menyatakan bahwa kantin kejujuran efektif dalam membentuk karakter jujur. Namun, penelitian ini memiliki kekhasan karena dilakukan di lingkungan instansi pemerintah, bukan lembaga pendidikan formal. Hal ini menunjukkan bahwa kantin kejujuran tidak hanya relevan untuk siswa atau peserta didik, tetapi juga sangat aplikatif dalam pembinaan karakter ASN. Dengan demikian, kantin kejujuran dapat dipandang sebagai strategi manajerial berbasis nilai yang mampu mendukung reformasi birokrasi dan penguatan integritas aparatur.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kantin kejujuran dalam membudayakan sifat siddiq di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember sangatlah komprehensif. Kantin kejujuran berperan sebagai sarana pembiasaan kejujuran, media internalisasi nilai melalui pengalaman langsung, alat pembentukan kesadaran moral, wahana pembangunan budaya organisasi berbasis kepercayaan, serta instrumen penguatan akhlak kerja Islami. Keberadaan dan pengelolaan kantin kejujuran yang konsisten menjadi bukti bahwa pembinaan karakter dapat dilakukan secara efektif melalui praktik sederhana yang terintegrasi dalam kehidupan kerja sehari-hari.

C. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pelaksanaan Kantin Kejujuran

Pelaksanaan kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi keberjalanannya, baik yang bersumber dari dalam organisasi (internal) maupun dari luar organisasi (eksternal). Analisis terhadap faktor-faktor ini sangat penting untuk memahami secara komprehensif bagaimana kantin kejujuran dapat berfungsi secara efektif dalam membentuk dan membudayakan nilai siddiq pada pegawai ASN.

1. Kekuatan (*Strenghts*)

a) Budaya Kerja Religius dan Lingkungan yang Kondusif

Sebagai institusi yang menaungi urusan agama Islam, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember memiliki lingkungan kerja yang sarat nilai religius. Suasana religius ini tercermin melalui rutinitas ibadah, kegiatan keagamaan, hingga pola komunikasi antarpegawai. Kondisi tersebut membentuk kultur kerja yang mendorong terciptanya perilaku positif seperti kejujuran, kedisiplinan, dan amanah.

Kultur religius ini menjadi kekuatan utama yang mendukung keberhasilan kantin kejujuran. Pegawai memandang kejujuran bukan hanya sebagai etika sosial, tetapi juga sebagai perintah agama. Dengan demikian, praktik kejujuran dalam kantin bukan hanya bentuk kepatuhan administratif, tetapi manifestasi akhlak yang diyakini.

Lingkungan yang kondusif ini sangat berpengaruh pada internalisasi sifat siddiq, sebab pegawai merasa berada dalam atmosfer yang sama-sama menjaga nilai integritas.

b) Kesadaran Moral dan Spiritualitas Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesadaran pribadi pegawai menjadi faktor yang sangat kuat dalam menjaga keberlangsungan sistem kantin tanpa pengawasan langsung. Pegawai memiliki rasa malu dan merasa diawasi oleh Allah

(muraqabah), sehingga mereka berusaha jujur dalam setiap transaksi, sekecil apa pun.

Kesadaran moral ini tidak datang secara instan, tetapi terbentuk dari pembiasaan, ajaran agama, pengalaman bekerja di lingkungan religius, serta adanya contoh perilaku dari rekan kerja dan pimpinan.

Kesadaran moral pegawai pada akhirnya berfungsi sebagai pengawas internal yang jauh lebih efektif dibandingkan pengawasan teknis. Inilah yang menjadi keunikan manajemen kantin kejujuran: ia tidak bergantung pada alat, tetapi pada kekuatan karakter individu.

c) Kepercayaan dan Dukungan Pimpinan

Pimpinan kantor memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai yang mengelola kantin. Dukungan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga moral. Pimpinan memandang kantin kejujuran sebagai salah satu sarana pembentukan karakter pegawai, sehingga keberadaannya sangat diapresiasi.

Kepercayaan dari pimpinan ini mendorong pegawai untuk merasa ikut memiliki dan bertanggung jawab. Pegawai yang mengelola kantin merasa dihargai dan dipercaya, sehingga mereka berkomitmen menjaga kejujuran dan transparansi dalam pengelolaan.

Dukungan pimpinan menjadi salah satu elemen paling penting dalam keberhasilan program yang bersifat edukatif seperti ini, karena tanpa legitimasi dari pimpinan, program internal seringkali berjalan kurang optimal.

d) Sistem Pengelolaan yang Sederhana dan Praktis

Salah satu keunggulan dari kantin kejujuran adalah sistemnya yang sangat sederhana tanpa kasir, tanpa mesin kasir, dan tanpa pengawasan langsung. Kesederhanaan ini justru mempermudah pegawai dalam berpartisipasi.

Pegawai tidak merasa terbebani ketika harus membeli barang. Mereka cukup mengambil barang, membaca harga, dan memasukkan uang ke dalam kotak kejujuran. Sederhana, cepat, dan mudah dilakukan.

Bagi pengelola, sistem sederhana ini juga mengurangi tekanan administratif. Tidak perlu antrean panjang, tidak perlu stok barang yang berlebih, dan tidak perlu waktu khusus untuk mengawasi pembeli.

Kesederhanaan mekanisme inilah yang meningkatkan partisipasi pegawai dan mempermudah internalisasi nilai jujur melalui tindakan praktis sehari-hari.

e) **Komitmen Kerja Sama dan Rasa Kebersamaan Antarpegawai**

Pegawai di lingkungan Kemenag menunjukkan rasa kebersamaan yang kuat. Mereka merasa bahwa keberadaan kantin kejujuran adalah milik bersama, sehingga mereka berusaha menjaga keberlangsungan program tersebut.

Kerja sama terlihat dari bagaimana pegawai saling mengingatkan dalam menjaga kebersihan, memerhatikan barang yang mulai habis, atau membantu pengelola ketika diperlukan.

Rasa memiliki (*sense of belonging*) ini menjadi kekuatan internal yang sangat besar. Kerja sama seperti ini menunjukkan bahwa kejujuran bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi sudah menjadi nilai bersama yang dijaga secara kolektif.

2. Kelemahan (*Weaknesses*)

a) **Tidak Adanya SOP atau Pedoman Tertulis**

Salah satu kelemahan utama dalam pengelolaan kantin kejujuran adalah ketiadaan *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang mengatur mekanisme kerja. Semua aktivitas berjalan berdasarkan kebiasaan dan pengalaman pengelola sebelumnya.

Tanpa SOP, pengaturan jadwal pengadaan, mekanisme pencatatan, hingga pelaporan keuangan tidak memiliki standar

baku. Hal ini berpotensi menimbulkan masalah administrasi atau kesalahan dalam pengelolaan keuangan.

SOP sangat penting sebagai pedoman yang dapat diwariskan kepada pengelola berikutnya, sehingga sistem dapat berjalan lebih konsisten dan profesional.

b) Ketidakteraturan dalam Monitoring dan Evaluasi

Monitoring stok barang dan jumlah uang kas belum dilakukan secara rutin. Selisih antara jumlah uang dan barang sering baru diketahui ketika pengelola melakukan pengecekan berkala.

Ketidakteraturan ini bukan karena kelalaian, tetapi lebih karena keterbatasan waktu pengelola yang juga memiliki tugas pokok di unit masing-masing. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi membuat pengawasan tidak dapat dilakukan secara optimal.

Akibatnya, temuan selisih kecil sering terjadi. Walaupun selisih tersebut tidak signifikan, tetap membutuhkan perhatian agar tidak menimbulkan salah paham.

c) Kurangnya Pembekalan Khusus bagi Pegawai Baru

Pegawai baru yang belum terbiasa dengan sistem kantin kejujuran memerlukan waktu adaptasi. Tidak ada briefing atau penjelasan khusus mengenai filosofi, tujuan, dan tata cara pelaksanaan kantin.

Padahal, edukasi sejak awal sangat penting agar pegawai memahami bahwa kantin ini bukan hanya fasilitas belanja, tetapi sarana pembelajaran akhlak dan integritas. Kurangnya pembekalan ini dapat menyebabkan pemahaman nilai siddiq tidak merata di antara pegawai.

d) Keterbatasan Jumlah Pengelola

Jumlah pegawai yang secara sukarela mengelola kantin masih terbatas sehingga tugas pengelolaan menumpuk pada beberapa orang saja. Hal ini menyebabkan proses pengawasan,

pengadaan barang, dan evaluasi tidak dapat dilakukan sesering yang ideal. Keterbatasan sumber daya manusia ini menjadi tantangan dalam mempertahankan konsistensi manajemen.

3. Peluang (*Opportunities*)

a) Dukungan Kebijakan Pemerintah tentang Penguatan Integritas ASN

Kebijakan nasional mengenai pembangunan zona integritas, reformasi birokrasi, dan penguatan karakter ASN memberikan legitimasi kuat terhadap program seperti kantin kejujuran. Program ini sejalan dengan nilai dasar ASN (berakhlak) khususnya pada unsur Amanah dan Harmonis.

Regulasi seperti Peraturan Menteri PANRB tentang pembangunan budaya kerja aparatur menjadi peluang besar untuk menjadikan kantin kejujuran sebagai bagian dari strategi penguatan integritas ASN. Dukungan regulatif ini memperkuat posisi kantin kejujuran sebagai program yang relevan secara kelembagaan.

b) Citra Kemenag sebagai Institusi Berbasis Moral

Kementerian Agama dikenal sebagai lembaga yang terikat dengan nilai keagamaan. Oleh sebab itu, program kantin kejujuran dianggap sangat sesuai dengan identitas institusi.

Citra positif ini secara eksternal memberi dorongan psikologis bagi pegawai untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Pegawai merasa bahwa perilaku mereka akan mencerminkan wajah lembaga. Hal ini menciptakan motivasi eksternal untuk selalu menjaga integritas.

c) Tren Pendidikan Karakter di Masyarakat

Masyarakat secara umum mulai menyadari pentingnya pendidikan karakter, kejujuran, dan anti korupsi. Nilai-nilai seperti ini juga diajarkan sejak sekolah melalui program kantin kejujuran, pramuka, atau kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

Kesadaran masyarakat ini menjadi peluang karena pegawai tidak hanya memperoleh pembiasaan jujur dari kantor, tetapi juga dari lingkungan sosial.

d) Ketersediaan Pemasok Lokal yang Mendukung

Keberadaan pemasok lokal yang dapat menyediakan barang dagangan secara cepat dan terjangkau merupakan faktor eksternal yang sangat membantu. Pemasok yang bekerja sama dengan pengelola memudahkan pengadaan barang meskipun dalam skala kecil. Adanya pemasok ini memastikan operasional kantin tetap berjalan tanpa kendala stok habis terlalu lama.

4. Ancaman (*Threats*)

a) Pengaruh Lingkungan Sosial yang Kurang Mendukung Nilai Kejujuran

Tidak semua lingkungan masyarakat memiliki budaya kejujuran yang kuat. Sebagian masyarakat masih terbiasa dengan perilaku oportunistik, manipulatif, atau tidak tepat dalam tanggung jawab sosial.

Pegawai dapat membawa pengaruh tersebut ke kantor, sehingga membutuhkan proses adaptasi ulang untuk mengikuti budaya jujur di lingkungan Kemenag.

b) Ketergantungan pada Pemasok Tertentu

Jika pemasok mengalami kendala distribusi, kenaikan harga barang, atau keterlambatan pasokan, maka operasional kantin dapat terhambat. Ketergantungan pada satu atau dua pemasok membuat sistem kurang fleksibel. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengganggu kelancaran penyediaan barang.

c) Potensi Penyalahgunaan dari Pengunjung Kantor

Sebagai kantor pelayanan publik, Kemenag dikunjungi banyak pihak dari luar. Pengunjung yang tidak terbiasa dengan sistem kejujuran dapat berpotensi melakukan ketidakjujuran tanpa ada pengawasan langsung. Walaupun jarang terjadi, risiko ini perlu

diantisipasi mengingat sifat program yang sepenuhnya mengandalkan kepercayaan.

d) Perubahan Kebijakan atau Pergantian Pimpinan

Dalam birokrasi, pergantian pimpinan sering diikuti dengan perubahan kebijakan internal. Bila pimpinan baru tidak memiliki fokus yang sama terhadap pembentukan karakter, program seperti kantin kejujuran bisa saja kurang mendapatkan perhatian atau dukungan. Tanpa dukungan struktural, keberlangsungan program berpotensi menurun.

Kantin Kejujurab di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember juga telah memperoleh beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan tindakan lanjutan yang akan dilakukan. Faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) membentuk empat kuadran strategi, yang kemudian dapat diterapkan oleh organisasi:

1. Strategi SO (*Strengths – Opportunities*)

- a. Memasukkan Kantin Kejujuran dalam Program Penguatan Integritas ASN
- b. Menjadikan Kantin Kejujuran sebagai Model Nilai Keagamaan untuk Pembelajaran Karakter ASN
- c. Meningkatkan Kerja Sama dengan Pemasok untuk Menjamin Kelancaran Operasional
- d. Meningkatkan Fungsi sebagai Media Sosialisasi Anti Korupsi

2. Strategi WO (*Weaknesses – Opportunities*)

- a. Mengintegrasikan Kebijakan Penguatan Integritas ASN ke dalam SOP Pengelolaan Kantin Kejujuran
- b. Meningkatkan Pelatihan dan Sosialisasi Nilai Siddiq bagi Pegawai Baru
- c. Mengoptimalkan Dukungan Pemasok untuk Mengatasi Keterbatasan Pengelola

- d. Memanfaatkan Citra Positif Kemenag untuk Meningkatkan Kepercayaan dan Partisipasi Pegawai

3. Strategi ST (*Strengths – Threats*)

- a. Meningkatkan Pengawasan Moral untuk Mengatasi Pengaruh Lingkungan Sosial yang Kurang Jujur
- b. Membuat Sistem Rotasi Pengelola untuk Mengantisipasi Perubahan Kebijakan atau Pimpinan
- c. Menggunakan Solidaritas Pegawai untuk Mengatasi Potensi Penyalahgunaan dari Pengunjung Kantor
- d. Menggunakan Sistem Sederhana untuk Mengantisipasi Masalah Pemasok

4. Strategi WT (*Weaknesses – Threats*)

- a. Membentuk Tim Kecil untuk Memperbaiki Kelemahan Manajemen dan Mencegah Pengaruh Eksternal Negatif
- b. Melakukan Pemantauan Rutin untuk Mencegah Ketidaksesuaian Keuangan dan Gangguan dari Pihak Eksternal
- c. Pelatihan Berkala untuk Mencegah Pengaruh Negatif dari Lingkungan Sosial
- d. Mencari Pemasok Alternatif untuk Mencegah Gangguan Operasional

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai manajemen kantin kejujuran dalam upaya membudayakan sifat siddiq di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Manajemen kantin kejujuran di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember telah berjalan dengan cukup baik dan dilaksanakan melalui tahapan manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan tujuan kantin kejujuran sebagai sarana pembinaan karakter pegawai, khususnya nilai kejujuran. Pengorganisasian dilakukan dengan menunjuk penanggung jawab dan pengelola kantin secara internal. Pelaksanaan kantin kejujuran menerapkan sistem transaksi mandiri tanpa penjaga, sedangkan pengawasan dilakukan secara tidak langsung melalui evaluasi berkala dan laporan keuangan. Meskipun belum sepenuhnya formal dan terstandar, sistem manajemen ini mampu menjaga keberlangsungan kantin dan nilai edukatif yang dikandungnya.
2. Kantin kejujuran berperan signifikan dalam menumbuhkan dan membudayakan sifat siddiq (jujur) pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. Melalui praktik transaksi tanpa pengawasan langsung, pegawai dibiasakan untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, dan amanah. Pembiasaan ini tidak hanya berdampak pada perilaku pegawai saat bertransaksi di kantin, tetapi juga berkontribusi terhadap pembentukan sikap jujur dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dengan demikian, kantin kejujuran berfungsi sebagai media pembelajaran nilai dan sarana internalisasi akhlak Islami secara nyata.

3. Faktor pendukung dalam pelaksanaan kantin kejujuran meliputi kesadaran religius pegawai, budaya kerja yang menjunjung nilai-nilai keislaman, kepercayaan antar pegawai, serta dukungan pimpinan terhadap program pembinaan karakter. Sementara itu, faktor penghambatnya antara lain belum adanya regulasi tertulis yang khusus mengatur kantin kejujuran, keterbatasan pengawasan administratif, serta masih adanya potensi kelalaian individu dalam melakukan pembayaran sesuai ketentuan. Kendati demikian, faktor penghambat tersebut tidak secara signifikan menghilangkan fungsi utama kantin kejujuran sebagai media pembudayaan nilai siddiq.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kantin kejujuran bukan sekadar fasilitas pemenuhan kebutuhan konsumsi, melainkan merupakan instrumen strategis dalam pembinaan karakter dan penguatan budaya kerja Islami di lingkungan instansi pemerintah. Penerapan manajemen kantin kejujuran yang konsisten dan berkelanjutan dapat menjadi salah satu model efektif dalam menanamkan nilai kejujuran pada aparatur sipil negara, khususnya di lingkungan Kementerian Agama.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Saran

1. Bagi Pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Jember

Diharapkan dapat terus memberikan dukungan moral dan struktural terhadap keberlangsungan kantin kejujuran. Dukungan tersebut dapat berupa kebijakan pembinaan pegawai berbasis nilai-nilai akhlak Islami, penyediaan fasilitas pendukung, dan penyegaran rutin mengenai pentingnya budaya jujur dalam bekerja.

2. Bagi Pengelola Kantin Kejujuran

Sebaiknya dilakukan inovasi dalam sistem pengelolaan, seperti penggunaan metode pembayaran digital (QRIS) berbasis kejujuran serta pencatatan stok barang yang lebih teratur agar transparansi semakin meningkat. Selain itu, regenerasi pengelola perlu direncanakan dengan baik agar keberlanjutan program tetap terjaga meski terjadi pergantian pegawai.

3. Bagi Pegawai dan ASN di Lingkungan Kementerian Agama

Hendaknya menjadikan kantin kejujuran sebagai ruang latihan spiritual dan moral untuk membentuk kepribadian siddiq dalam setiap aspek pekerjaan. Kejujuran bukan hanya dalam transaksi kantin, tetapi juga dalam pelaksanaan tugas, pelayanan publik, dan tanggung jawab profesional sehari-hari.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas fokus, misalnya menganalisis pengaruh program kantin kejujuran terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Penelitian juga dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau campuran (mixed methods) untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- ‘Abdullāh ibn Mas‘ūd. *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, no. 6094; *Ṣaḥīḥ Muslim*, no. 2607; *Sunan al-Tirmidhī*, no. 1971; *Musnad Aḥmad*, jil. 1, no. 384.
- Al-Aziz, Abd. *Ensiklopedi Hadis*. Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2006.
- Al-Khauḍy, A. *Tafsīr al-Mufradāt fī Gharīb al-Qur’ān*. Kairo: Dār al-Kutub al-Miṣriyyah, 2006.
- Annisa’, Auliyairrahmah, Sukron Djazilan, Nafiah, dan Sri Hartatik. “Implementasi Pendidikan Karakter Integritas Sub Nilai Kejujuran melalui Program Kantin Kejujuran di Sekolah Dasar.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 6 (2021): 115-130.
- Azeera, Dinah Ashari Wardini, Isni Putri Anggraeni N., dan Septi Sulistyorini. “Implementasi Kantin Kejujuran dalam Meningkatkan Sikap Amanah dan Akhlakul Karimah bagi Siswa Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan Guru* 3, no. 3 (2022): 213–222.
- Cahyani, Lintang Indah dan Muhammad Taufik Hidayat. “Tinjauan Pustaka Sistematis: Program Kantin Kejujuran untuk Meningkatkan Karakter Jujur di Sekolah Dasar.” *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Sekolah Dasar (JP2SD)* 11, no. 1 (2023).
- Fahreza, A. *Pendidikan Akhlak: Membentuk Pribadi yang Berkarakter*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Hadi, W. *Bimbingan Penyuluhan Akhlak Islam*. Jilid III. Bandung: Pustaka Setia, t.t.
- Ilyas, Yunahar. *Pendidikan Akhlak untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kementerian Agama Kabupaten Jember. “Alamat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember.” Diakses 10 Agustus 2024. <https://kemenagjember.id>.
- Kementerian Agama Kabupaten Jember. “Sejarah Kemenag, Alamat, Visi dan Misi.” Diakses 21 September 2024. <https://kemenagjember.id/profil/visi-dan-misi>.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2005.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur’an, 2019.

- Koentjaraningrat. *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia, 2004.
- Koentjaraningrat. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Koentjaraningrat. *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan, 2004.
- Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Jakarta: UI Press, 2014.
- Nawawi, Hadari. *Akhlak Mulia dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: UII Press, 2016.
- Nungsih, Suci Wahyu, Sumardi, dan Elan. "Analisis Pembentukan Nilai Karakter Jujur Siswa Sekolah Dasar melalui Kantin Kejujuran." *Jurnal Pendidikan Dasar* 9, no. 1 (2022).
- Rahmatia, Tim. *Hadis-Hadis Shahih tentang Akhlak Mulia*. Bandung: Pustaka al-Kautsar, 2004.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. *Management*. Edisi ke-8. Jakarta: Indeks, 2007.
- Sauri, Sofyan. "Pendidikan Karakter Berbasis Kejujuran." *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2020).
- Sekretariat Negara Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Diakses 21 September 2024
- Soekarno, H. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa, 2022.
- Sukiswa. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka, 2022.
- Suyadi. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Edisi ke-2. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Terry, George R., dan Leslie W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Tim Penyusun UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024.
- Ulyani, Fauza dan Arifmiboy. "Dampak Kantin Kejujuran sebagai Media Pembelajaran Akhlak terhadap Akhlak Jujur Siswa di SMK N 01 Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat." *Jurnal Pendidikan Islam dan Moral* 6, no. 2 (2022): 134–150.

Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Yunus, Mahmud. *Kamus Arab–Indonesia*. Jakarta: Mahmud Yunus wa Dzurriyyah, 2010.



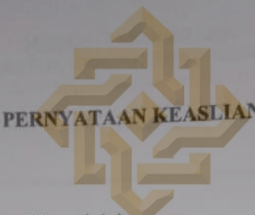
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Matrik Penelitian

1	2	3	4	5	6	7
Judul	Fokus Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Metode / Teknik Penelitian	Tempat Penelitian	Sumber Rujukan
Manajemen Kantin Kejujuran dalam Upaya Membudayakan Sifat Siddiq di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember	1. Bagaimana pengelolaan kantin kejujuran dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember. 2. Bagaimana peran kantin kejujuran dalam membentuk sifat siddiq (jujur) pada pegawai. 3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kantin kejujuran.	Manajemen kantin kejujuran dan pembudayaan sifat siddiq pada pegawai ASN.	A. Manajemen Kantin Kejujuran: 1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pelaksanaan 4. Pengawasan B. Pembudayaan Sifat Siddiq: 1. Jujur dalam tindakan 2. Menepati janji 3. Kejujuran sikap & perilaku C. Faktor Pendukung dan Penghambat: 1. Internal (kesadaran pegawai, budaya religius, dukungan pimpinan) 2. Eksternal (sarana, kebijakan, sistem pengawasan)	A. Pendekatan: Kualitatif Deskriptif B. Teknik Pengumpulan Data: 1. Wawancara mendalam 2. Observasi langsung 3. Dokumentasi C. Analisis Data: Model Miles & Huberman (reduksi data, penyajian data, kesimpulan)	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, Jl. KH. Wachid Hasyim No. 1, Kaliwates, Jember.	George R. Terry, Koentjaraningrat, Al-Ghazali, UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Mezianto (2023), Kamaliah (2022), Suci Wahyu (2022), Fauza Ulyani (2022), Lintang Indah (2023).

Lampiran 1: Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN


PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Fathul Qodir Ramadhani

Nim : 212103040016


Program studi : Manajemen Dakwah


Fakultas : Dakwah

Universitas : UIN Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa isi Skripsi yang berjudul Manajemen Kantin Kejujuran Dalam Upaya Membudayakan Sifat Siddiq Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember secara keseluruhan adalah hasil murni penelitian dan karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber penelitian. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R


Jember, 18 November 2025
Penulis,

Ahmad Fathul Qodir Ramadhani
NIM. 212103040016


METERAI
TEMPEL
RECAMX441077605

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian

PERMOHONAN SURAT IZIN PENELITIAN

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website : <http://dakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B. 216 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 5 /2025 14 Mei 2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.
Dr. Santoso, S.Ag., M.Pd

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

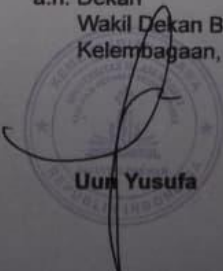
Nama : Ahmad Fathul Qodir Ramadhani
NIM : 212103040016
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi izin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Manajemen Kantin Kejujuran Dalam Upaya Merealisasikan Sifat Siddiq di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember"


Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,

Uun Yusufa

Lampiran 3 : Surat Izin Melakukan Penelitian

SURAT IZIN MELAKUKAN PENELITIAN

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
Jalan KH. Wahid Hasyim Nomor 01 Kaliwates Jember 68137
Telepon (0331) – 486008
Website : www.kemenagjember.id ; E-mail : kabjember@kemenag.go.id

Nomor : B-5978/Kk.13.32.05/Tl.00/05/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penerima Tempat Penelitian Skripsi

16 Mei 2025

Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Kiai Achmad Siddiq
Jember


Memenuhi surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Nomor : B.2169/Un.22/D.3.WD/PP.00.9/5/2025 tanggal 14 Mei 2025 perihal Permohonan Tempat Penelitian skripsi, maka pada dasarnya kami memberi ijin kepada mahasiswa berikut:

Nama : Ahmad Fathul Qodir Ramadhani
NIM : 212103040016
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII

Untuk melaksanakan penelitian skripsi berjudul "Manajemen Kantin Kejujuran Dalam Upaya Membudayakan Sifat Siddiq Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten".
Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

16 Mei 2025,
Penanggung Jawab


Rudi Siswanto
NIP. 196806071990021001

Tembusan
Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember

PEDOMAN WAWANCARA

A. Aspek Manajemen Kantin Kejujuran

1. Bagaimana proses perencanaan dan tujuan awal pendirian kantin kejujuran?
2. Siapa yang bertanggung jawab atas pengelolaan kantin?
3. Bagaimana sistem pengawasan dan pelaporan keuangan dijalankan?

B. Pembudayaan Nilai Siddiq

a) Wujud Ideal (Gagasan / Nilai)

1. Apa nilai utama yang ingin ditanamkan melalui program kantin kejujuran?
2. Bagaimana pemahaman pegawai tentang makna dan pentingnya sifat siddiq?
3. Apakah nilai kejujuran dijadikan sebagai bagian dari visi, misi, atau etos kerja lembaga?

b) Wujud Abstrak (Sistem Sosial / Perilaku)

1. Bagaimana penerapan nilai kejujuran dalam perilaku keseharian pegawai?
2. Apakah terdapat pembiasaan atau kegiatan sosial yang mendukung nilai siddiq?
3. Bagaimana sikap rekan kerja terhadap perilaku tidak jujur di lingkungan kantor?

c) Wujud Kongkrit (Benda / Artefak)

1. Bagaimana bentuk fisik yang mencerminkan nilai kejujuran di kantor ini?
2. Bagaimana mekanisme kantin kejujuran mencerminkan nilai siddiq secara nyata?
3. Adakah simbol-simbol atau fasilitas lain (poster, slogan, media edukasi) yang menegaskan nilai kejujuran?

C. Faktor Pendukung dan Penghambat

a) Faktor Pendukung

1) Internal – Kekuatan (Strengths)

1. Apa kekuatan utama yang membuat program kantin kejujuran berjalan baik?
2. Apakah ada dukungan moral, spiritual, atau budaya kerja yang mendukung kejujuran?
3. Bagaimana peran pimpinan dan pegawai dalam menjaga keberlangsungan program?
4. Apakah sistem pengelolaan dan komunikasi internal sudah berjalan efektif?

2) Eksternal – Peluang (Opportunities)

1. Adakah dukungan dari pihak luar (misalnya Kemenag pusat, masyarakat, lembaga pendidikan)?
2. Apakah lingkungan sosial atau budaya masyarakat sekitar turut memperkuat nilai kejujuran?
3. Apakah ada peluang kerja sama, inovasi, atau perluasan program ke unit lain?
4. Bagaimana peran media atau kegiatan keagamaan eksternal dalam memperkuat budaya siddiq?

b) Faktor Penghambat

1) Internal – Kelemahan (Weaknesses)

1. Apa kendala utama dari dalam kantor yang menghambat pelaksanaan program?
2. Adakah kurangnya komitmen pegawai atau pengawasan yang lemah?
3. Bagaimana dengan transparansi keuangan, koordinasi, dan tanggung jawab antarbagian?
4. Apakah masih ada perilaku yang tidak mendukung budaya jujur di lingkungan internal?

2) Eksternal – Ancaman (Threats)

1. Apakah ada faktor eksternal seperti pengaruh sosial, ekonomi, atau lingkungan yang mengancam keberlangsungan program?
2. Adakah perubahan kebijakan atau kurangnya dukungan dari pihak luar yang berdampak pada program?
3. Bagaimana pengaruh perkembangan zaman dan budaya kerja modern terhadap semangat kejujuran pegawai?
4. Apakah program ini berisiko menurun efektivitasnya jika tidak ada pembinaan berkelanjutan?

D. Harapan dan Evaluasi

1. Bagaimana pengaruh kantin kejujuran terhadap perilaku dan karakter pegawai?
2. Adakah perubahan nyata dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas?
3. Bagaimana rencana pengembangan program ke depan agar lebih efektif dan berkelanjutan?
4. Apa saran Bapak/Ibu agar budaya siddiq dapat tertanam lebih kuat di lingkungan kerja?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI PENELITIAN

Kegiatan Wawancara



Dokumentasi Wawancara dengan Manajer Kantin Kejujuran



Dokumentasi Wawancara dengan Pimpinan Bagian Analisis/Kepegawaian



Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Seksi Penyelenggaraan Haj&Umrah



Dokumentasi Wawancara dengan Pegawai Kemenag Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Dokumentasi Wawancara dengan Pegawai Kemenag Jember



Dokumentasi Wawancara dengan Pegawai Kemenag Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Dokumentasi Wawancara dengan Pegawai Kemenag Jember



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



Suasana di Kantin Kejujuran Kemenag Jember

BIODATA PENULIS



Nama : Ahmad Fathul Qodir Ramadhani

Nim : 212103040016

TTL : Jember, 20 November 2002

Alamat : Jl. Permata Madani, RT.5/RW.1 No. 19A, Krajan, Jubung,
Kec. Sukorambi, Kabupaten Jember.

Email : fatahramadhani87@gmail.com

No.Hp : 081249723318

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Perguruan Tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Riwayat Pendidikan :

SD/MI : MI AL-HIDAYAH

SMP/Mts : MTs AL-HIDAYAH

SMA/SMK/MA : SMA ISLAM AL-HIDAYAH

Riwayat Organisasi : Anggota PMII Rayon Dakwah UIN KHAS Jember
Anggota HMPS Manajemen Dakwah