

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian Sebelum Modifikasi

### Organizational Culture Assessment Instrument

#### 1. Dominant Characteristics *Now Preferred*

A The organization is a very personal place. It is like an extended family. People seem to share a lot of themselves.		
B The organization is a very dynamic and entre-preneurial place. People are willing to stick their necks out and take risks.		
C The organization is very results-oriented. A major concern is with getting the job done. People are very competitive and achievement-oriented.		
D The organization is a very controlled and structured place. Formal procedures generally govern what people do.		
Total	100	100

#### 2. Organizational Leadership *Now Preferred*

A The leadership in the organization is generally considered to exemplify mentoring, facilitating, or nurturing.		
B The leadership in the organization is generally considered to exemplify entrepreneurship, innovation, or risk taking.		
C The leadership in the organization is generally considered to exemplify a non-sense, aggressive, results-oriented focus.		
D The leadership in the organization is generally considered to exemplify coordinating, organizing, or smooth-running efficiency.		
Total	100	100

#### 3. Management of Employees *Now Preferred*

A The management style in the organization is characterized by teamwork, consensus, and participation.		
--	--	--

B The management style in the organization is characterized by individual risk taking, innovation, freedom, and uniqueness.		
C The management style in the organization is characterized by hard-driving competitiveness, high demands, and achievement.		
D The management style in the organization is characterized by security of employment, conformity, predictability, and stability in relationships.		
Total	100	100

4. *Organization Glue*

*Now Preferred*

A The glue that holds the organization together is loyalty and mutual trust. Commitment to this organization runs high.		
B The glue that holds the organization together is commitment to innovation and development. There is an emphasis on being on the cutting edge.		
C The glue that holds the organization together is the emphasis on achievement and goal accomplishment.		
D The glue that holds the organization together is formal rules and policies. Maintaining a smooth-running organization is important.		
Total	100	100

5. *Strategic Emphases*

*Now Preferred*

A The organization emphasizes human development. High trust, openness, and participation persist.		
B The organization emphasizes acquiring new resources and creating new challenges. Trying new things and prospecting for opportunities are valued.		
C The organization emphasizes competitive actions and achievement. Hitting stretch targets and winning in the marketplace are dominant.		
D The organization emphasizes permanence and stability. Efficiency, control, and smooth operations are important.		
Total	100	100

6. *Criteria of Success*

*Now Preferred*

A	The organization defines success on the basis of the development of human resources, teamwork, employee commitment, and concern for people.		
B	The organization defines success on the basis of having the most unique or newest products. It is a product leader and innovator.		
C	The organization defines success on the basis of winning in the marketplace and outpacing the competition. Competitive market leadership is key.		
D	The organization defines success on the basis of efficiency. Dependable delivery, smooth scheduling, and low-cost production are critical.		
Total		100	100

Sumber: Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework.

Lampiran 2 *Expert Judgment*

a. Persetujuan *Expert Judgment* Dosen Pembimbing Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

**SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imadduddin, M.A., M. Kes.  
NIP : 198105142005011009  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora  
Universitas : Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari  
Banjarmasin

Menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Melsi Noor Al Maida  
NIM : 220103040048  
Program Studi : Psikologi Islam

Dengan judul skripsi:

"Gambaran Budaya Kerja Pada di Dosen Universitas Islam Negeri  
Antasari Banjarmasin"

Telah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing skripsi untuk melaksanakan proses validasi isi alat ukur skala penelitian dengan mengajukan permohonan penilaian *Expert Judgment* Validitas Isi kepada para ahli sebagai rater.

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 6 April 2026  
Dosen Pembimbing,

Imadduddin, M.A., M. Kes.

b. Surat Pengantar *Expert Judgment*



**SURAT PENGANTAR EXPERT JUDGEMENT**

Perihal : Permohonan Melakukan *Expert Judgment* Skala Kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dan Pedoman Wawancara Faktor-Faktor Budaya Kerja

Kepada Yth. Dosen dan Praktisi Di Tempat *Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh* Disampaikan dengan hormat bahwa saya:

Nama : Melsi Noor Al Maida

NIM : 220103040048

Mahasiswa/i Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin sedang melaksanakan tugas akhir skripsi dengan membuat Skala Kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dan Pedoman Wawancara Faktor-Faktor Budaya Kerja pada Dosen di UIN Antasari Banjarmasin. Sehubungan dengan hal tersebut, mohon kesediaan Ibu untuk melakukan *expert judgement* berkenaan dengan skala yang akan digunakan sebagai pemenuhan tugas akhir skripsi. Penyusunan Skala ini dikembangkan dari teori budaya kerja, yaitu *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) yang dikemukakan oleh Cameron dan Quinn (2011). Adapun item dalam kuesioner ini didasarkan pada dimensi budaya organisasi dalam OCAI, yaitu *Clan Culture*, *Adhocracy Culture*, *Market Culture*, dan *Hierarchy Culture*. Selain itu, dalam penelitian ini juga digunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan faktor-faktor budaya organisasi menurut Gomes (2009), yang meliputi *Observed Behavioral Regularities*, *Group Norms*, *Exposed Values*, *Formal Philosophy*, *Rules of the Game*, *Organizational Climate*, *Embedded Skills*, *Habits of Thinking*, *Shared Meanings*, serta *Root Metaphors or Symbols*.

Demikian surat permohonan ini saya buat. Atas perhatian dan kesediaannya saya sampaikan terima kasih.

*Wasalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Banjarbaru, 7 April 2022...Hormat Saya

  
(Melsi Noor Al- Maida)

c. Surat Keterangan *Expert Judgment* Ibu Rifqa Amalia Azzyati, S.Psi., M.A.

**Surat Keterangan *Expert Judgment***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rifqa Amalia Azzyati, S.Psi., M.A.  
Jabatan/Instansi : Dosen/Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgment* pada:

Nama : Melsi Noor Al Maida  
NIM : 220103040048  
Judul Penelitian : Gambaran Budaya kerja Pada dosen di Universitas Islam  
Negeri : Antasari Banjarmasin

Demikian *Expert Judgment* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi. (terlampir)

Banjarmasin, 7 April 2016  
*Expert Judgment*



Rifqa Amalia Azzyati, S.Psi., M.A.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jl. Pandarapan Km.1, Guntung Manggis, Banjarbaru 70732 Telepon (0511) 3266593  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

Lampiran:

**Rekomendasi dan Hasil Expert Judgement**

**Instrumen Alat Ukur Psikologi**

Secara umum, instrumen Skala Kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dan Pedoman Wawancara Faktor-Faktor Budaya Kerja pada Desain Penelitian a.n Melsi Noor Al Maida (NIM: 220103040048 ) tersebut\*:

- a. Layak digunakan tanpa revisi
- b. Layak digunakan dengan sedikit revisi
- c. Layak digunakan dengan banyak revisi
- d. Belum layak digunakan dan memerlukan konsultasi lebih lanjut

**Komentar dan Saran Perbaikan Keseluruhan:**

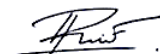
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Mengetahui:

Banjarbaru, 27 April 2026

Expert

Peneliti

  
(.....  
(R. A. A. M. A.)  
.....)

  
(Melsi Noor Al Maida)

- d. Surat Keterangan *Expert Judgment* Ibu Nurhamidah, M.Psi

**Surat Keterangan *Expert Judgment***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:


Nama : Nurhamidah, M.Psi  
Jabatan/Instansi : Dosen/Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Dengan ini telah melaksanakan *Expert Judgment* pada:

Nama : Melsi Noor Al Maida  
NIM : 220103040048  
Judul Penelitian : Gambaran Budaya kerja Pada dosen di Universitas Isalm  
Negeri Antasari Banjarmasin

Demikian *Expert Judgment* ini dibuat untuk diperbaiki sebagaimana rekomendasi. (terlampir)

Banjarmasin, 7 April 2026  
*Expert Judgment*

  
Nurhamidah, M.Psi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Jl. Pandarapan Km.1, Guntung Manggis, Banjarbaru 70732 Telepon (0511) 3266593  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

Lampiran:

**Rekomendasi dan Hasil Expert Judgement**

**Instrumen Alat Ukur Psikologi**

Secara umum, instrumen Skala Kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dan Pedoman Wawancara Faktor-Faktor Budaya Kerja pada Desain Penelitian a.n Melsi Noor Al Maida (NIM: 220103040048 ) tersebut\*:

- a. Layak digunakan tanpa revisi
- b. Layak digunakan dengan sedikit revisi ✓
- c. Layak digunakan dengan banyak revisi
- d. Belum layak digunakan dan memerlukan konsultasi lebih lanjut

**Komentar dan Saran Perbaikan Keseluruhan:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Mengetahui:

Banjarbaru, 27 April 2016

Expert

(Nurhamidah, M.Psi)

Peneliti

(Melsi Noor Al Maida)

e. Penilaian Instrumen Penelitian

**PENILAIAN INSTRUMEN**

**Expert :** Ibu Nurhamidah, M.Psi

**Jabatan :** Dosen Prodi Psikologi Islam

**Instansi :** UIN Antasari Banjarmasin

Mohon bantuan Bapak/ Ibu untuk dapat menilai instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda (V) pada kolom yang disediakan. Berikut ini adalah petunjuk penilaian instrumen penelitian.

Pemberian skor dibedakan menjadi 5 kriteria (diisi berdasarkan jumlah kriteria yang ditentukan peneliti). Adapun penjelasan kriteria dalam pemberian skor dalam lembar penilaian ini adalah sebagai berikut:

- Skor 5: **SANGAT SESUAI** (apabila item yang dibuat **SANGAT SESUAI** dengan aspek indikator perilaku yang diungkap)
- Skor 4 : **SESUAI** (apabila item yang dibuat **SESUAI** dengan aspek indikator perilaku yang diungkap)
- Skor 3 : **CUKUP SESUAI** (apabila item yang dibuat **CUKUP SESUAI** dengan aspek indikator perilaku yang diungkap)
- Skor 2 : **KURANG SESUAI** (apabila item yang dibuat **KURANG SESUAI** dengan aspek indikator perilaku yang diungkap)
- Skor 1 : **TIDAK SESUAI** (apabila item yang dibuat **TIDAK SESUAI** dengan aspek indikator perilaku yang diungkap)

## **Definisi Operasional Variabel Budaya Kerja.**

Budaya kerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang menjadi pedoman bagi anggota dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya kerja tercermin dalam cara individu memahami pekerjaan, bersikap terhadap tanggung jawab, serta berinteraksi dengan rekan kerja dalam lingkungan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan asumsi bersama yang memengaruhi perilaku anggota organisasi (Cameron dan Quinn (2011)).

Budaya kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai pola perilaku dan kebiasaan kerja dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi yang tercermin dalam interaksi, sikap terhadap pekerjaan, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Budaya kerja diukur menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) untuk memperoleh gambaran budaya kerja dosen. Selanjutnya, untuk memperdalam hasil pengukuran, dilakukan wawancara berdasarkan faktor budaya kerja menurut Luthans, yaitu kebersamaan dan intensitas. Aspek kebersamaan mencakup kerja sama dan kesamaan nilai antar dosen, sedangkan aspek intensitas mencakup tingkat komitmen dan kepatuhan dosen dalam menjalankan tugas.

Aspek-Aspek Variabel (Budaya Organisasi)

Adapun terdapat 4 aspek utama, yaitu *Clan Culture*, *Adhocracy Culture*, *Market Culture*, dan *Hierarchy Culture*, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Aspek Clan Culture  
Aspek ini membahas budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan, dimana organisasi menekankan kerja sama, partisipasi, kebersamaan, serta hubungan interpersonal yang harmonis antar anggota.
2. Aspek Adhocracy Culture  
Aspek ini membahas budaya organisasi yang menekankan kreativitas, inovasi, keberanian mengambil risiko, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.
3. Aspek Market Culture  
Aspek ini membahas budaya organisasi yang berorientasi pada hasil, pencapaian target, produktivitas, serta daya saing dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Aspek Hierarchy Culture  
Aspek ini membahas budaya organisasi yang menekankan struktur, aturan, prosedur, serta stabilitas dalam menjalankan aktivitas organisasi secara teratur dan terkendali.

Dimensi	Tipe Budaya	Pernyataan	Relevansi Item					Komentar (Opsional)
			(1) TR	(2) KR	(3) CR	(4) R	(5) STR	
<b>Karakteristik Dominan (Dominant Characteristics)</b>	<i>Clan</i>	Kampus dipersepsikan sebagai lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan, di mana dosen saling mendukung dalam pelaksanaan tridharma, dengan hubungan yang akrab, terbuka, dan penuh kebersamaan.				√		Kampus tempat saya bekerja merupakan lingkungan kerja yang sangat kekeluargaan, hubungan antar dosen dan pimpinan hangat dan saling mendukung.
	<i>Adhocracy</i>	Kampus dipersepsikan sebagai lingkungan kerja yang dinamis dan mendorong inovasi, di mana dosen diberi ruang untuk mengembangkan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian secara kreatif serta mencoba pendekatan baru.				√		Kampus tempat saya bekerja dinamis dan inovatif, mendorong ide-ide baru dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian.
	<i>Market</i>	Kampus dipersepsikan sebagai lingkungan kerja yang menekankan pencapaian kinerja, di mana dosen didorong untuk produktif,				√		Kampus tempat saya bekerja berorientasi pada pencapaian dan reputasi. Kampus tempat saya bekerja sangat menekankan kinerja dan hasil.

		kompetitif, dan berorientasi pada hasil dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi.						
		<b>Saran perbaikan :</b>						
	<b>Hierarchy</b>	Kampus dipersepsikan sebagai lingkungan kerja yang terstruktur dan terkendali, dengan aturan dan prosedur formal yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dosen				√		Kampus tempat saya bekerja sangat terstruktur dan formal. Di kampus saya, banyak peraturan dan prosedur yang harus dipatuhi.
<b>Kepemimpinan Organisasi (Organizational Leadership)</b>	<b>Clan</b>	Pimpinan di kampus ini berperan sebagai pembimbing dan fasilitator yang memberikan arahan serta mendukung pengembangan dosen.				√		Gaya kepemimpinan di kampus saya cenderung membimbing, memfasilitasi dan peduli pada pengembangan dosen.
	<b>Adhocracy</b>	Pimpinan di kampus ini bersifat inovatif dan visioner, serta mendorong dosen				√		Gaya kepemimpinan di kampus saya cenderung mendorong inovasi, mendorong dosen untuk berani mencoba hal baru dan mendorong dosen untuk membuat perubahan.

		untuk kreatif dan berani mengambil inisiatif serta mengambil risiko dalam kegiatan akademik						
	<b>Market</b>	Pimpinan di kampus ini bersifat tegas dan berorientasi pada pencapaian kinerja, dengan menekankan target dan hasil kerja dosen.				√		Gaya kepemimpinan di kampus saya sangat menekankan pencapaian target dan hasil kerja.
	<b>Hierarchy</b>	Pimpinan di kampus ini berperan sebagai koordinator yang mengatur dan mengorganisasi kegiatan, serta memastikan efisiensi dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.				√		Gaya kepemimpinan di kampus saya mengutamakan koordinasi, keteraturan, kepedulian terhadap aturan.
<b>Manajemen Karyawan (Management of Employees)</b> 0	<b>Clan</b>	Pengelolaan dosen di kampus ini menekankan kerja sama tim, musyawarah (konsensus), serta partisipasi aktif antar dosen.				√		Pengelolaan dosen di kampus saya ditandai dengan kerjasama, partisipasi, dan rasa kebersamaan.
	<b>Adhocracy</b>	Pengelolaan dosen di kampus ini mendorong kebebasan individu,				√		Pengelolaan dosen di kampus saya ditandai dengan kebebasan berkreasi dan berinovasi dalam Tridharma kampus.

		<p>keaktivitas, dan inovasi, serta keberanian dosen dalam mengambil risiko dan mengembangkan ide-ide baru dalam kegiatan akademik.</p>						
	<b>Market</b>	<p>Pengelolaan dosen di kampus ini bersifat kompetitif, dengan penekanan pada pencapaian kinerja tinggi, target, dan hasil kerja.</p>				√		<p>Pengelolaan dosen di kampus saya ditandai dengan kompetisi dan tuntutan, berprestasi tinggi.</p>
	<b>Hierarchy</b>	<p>Pengelolaan dosen di kampus ini menekankan stabilitas, kepatuhan terhadap aturan, serta keteraturan dalam hubungan kerja sehingga aktivitas dosen berjalan secara terstruktur dan dapat diprediksi.</p>				√		<p>Pengelolaan dosen di kampus saya ditandai dengan kepatuhan terhadap prosedur dan standar yang berlaku.</p>
<b>Perekat Organisasi (Organization Glue)</b>	<b>Clan</b>	<p>Hal yang mempersatukan di kampus ini adalah loyalitas, rasa saling percaya, serta komitmen bersama</p>				√		<p>Hal yang paling menyatukan di kampus saya adalah loyalitas, kepercayaan, dan hubungan interpersonal yang baik.</p>

		antar dosen dalam menjalankan tugas.						
	<i>Adhocracy</i>	Hal yang dapat mempersatukan di kampus ini adalah komitmen terhadap inovasi dan pengembangan, dengan fokus pada kemajuan dan pembaruan dalam kegiatan akademik				√		Hal yang paling menyatukan di kampus saya adalah komitmen terhadap inovasi dan pengembangan akademik.
	<i>Market</i>	Hal yang dapat mempersatukan di kampus ini adalah orientasi pada prestasi dan pencapaian tujuan, dengan penekanan pada keberhasilan kinerja dosen				√		Hal yang paling menyatukan di kampus saya adalah fokus pada pencapaian kinerja dan reputasi institusi.
	<i>Hierarchy</i>	Hal yang dapat mempersatukan di kampus ini adalah keberadaan aturan dan kebijakan formal, serta upaya menjaga keteraturan dan kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan				√		Hal yang paling menyatukan di kampus saya adalah aturan, kebijakan, dan sistem yang terstruktur.
<b>Penekanan Strategis (Strategic</b>	<i>Clan</i>	Kampus ini menekankan pada pengembangan dosen,				√		Kampus saya menekankan pada pengembangan SDM dan kesejahteraan dosen

<i>Emphases)</i>		dengan menjunjung tinggi kepercayaan, keterbukaan, serta partisipasi aktif dalam setiap kegiatan.						
	<i>Adhocracy</i>	Kampus ini menekankan pada inovasi dan pengembangan, dengan mendorong dosen untuk mencoba hal-hal baru serta mencari peluang dalam kegiatan akademik				√		Kampus saya menekankan pada inovasi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian
	<i>Market</i>	Kampus ini menekankan pada pencapaian target dan prestasi, dengan fokus pada hasil kinerja dosen dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.				√		Kampus saya menekankan pada peningkatan kinerja, produktivitas dan daya saing akademik
	<i>Hierarchy</i>	Kampus ini menekankan pada stabilitas dan keteraturan, dengan fokus pada efisiensi, pengendalian, serta kelancaran pelaksanaan kegiatan.				√		Kampus saya menekankan pada stabilitas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap sistem

<b>Kriteria Keberhasilan (Criteria of Success)</b>	<b>Clan</b>	Kampus ini menekankan pada pengembangan dosen, keterbukaan, dan partisipasi dalam pelaksanaan kegiatan akademik.				√		Keberhasilan di kampus saya ditentukan oleh kepuasan dan perkembangan dosen serta mahasiswa.
	<b>Adhocracy</b>	Kampus ini menekankan pada inovasi, pencarian peluang baru, serta pengembangan berkelanjutan dalam kegiatan akademik..				√		Keberhasilan di kampus saya ditandai oleh inovasi dan pembaruan dalam kegiatan akademik.
	<b>Market</b>	Kampus ini menekankan pada keunggulan kompetitif dan pencapaian target, dengan fokus pada kinerja dosen dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat				√		Keberhasilan di kampus saya ditentukan oleh pencapaian target kinerja dan reputasi institusi.
	<b>Hierarchy</b>	Kampus ini menekankan pada stabilitas, efisiensi, dan pengendalian operasional dalam pelaksanaan kegiatan akademik..				√		Keberhasilan di kampus saya ditentukan efisiensi, ketertiban, dan kelancaran administrasi

## Faktor- Faktor Budaya Kerja

Selain itu, untuk memperkuat pemahaman mengenai budaya kerja, penelitian ini juga mengacu pada faktor-faktor pembentuk budaya kerja menurut Gomes (2009), yang meliputi:

Berikut penjelasan singkat tiap faktor pembentuk budaya kerja menurut Gomes (2009):

- a. ***Observed Behavioral Regularities***  
Pola perilaku yang sering terlihat dalam keseharian kerja, seperti cara berkomunikasi, bekerja sama, atau menyelesaikan tugas.
- b. ***Group Norms***  
Norma tidak tertulis yang menjadi pedoman anggota kelompok, misalnya kebiasaan saling membantu atau disiplin waktu.
- c. ***Exposed Values***  
Nilai-nilai yang secara terbuka dianut organisasi, seperti integritas, profesionalisme, atau kerja keras.
- d. ***Formal Philosophy***  
Prinsip atau filosofi resmi organisasi yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan tindakan.
- e. ***Rules of the Game***  
Aturan main dalam organisasi, baik formal maupun informal, yang mengatur bagaimana anggota harus bersikap dan bekerja.
- f. ***Organizational Climate***  
Suasana kerja yang dirasakan anggota, seperti nyaman, tegang, terbuka, atau penuh tekanan.
- g. ***Embedded Skills***  
Keterampilan yang melekat pada anggota organisasi dan menjadi ciri khas dalam bekerja.
- h. ***Habits of Thinking***  
Pola atau kebiasaan berpikir yang berkembang dalam organisasi, misalnya berpikir inovatif atau cenderung mengikuti aturan.
- i. ***Shared Meanings***  
Kesamaan pemahaman antar anggota terhadap tujuan, nilai, dan praktik kerja.
- j. ***Root Metaphors or Symbols***  
Simbol, cerita, atau istilah tertentu yang mencerminkan identitas dan budaya organisasi

Aspek	Indikator	Pertanyaan Wawancara	Relevansi Item					Komentar (Opsional)
			(1) TR	(2) KR	(3) CR	(4) R	(5) STR	
<i>Observed Behavioral Regularities</i>	Pola interaksi kerja	Dalam pelaksanaan tugas tridharma, bagaimana pola interaksi antar dosen, apakah lebih bersifat kolaboratif atau individual?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Bagaimana hubungan antar dosen di kampus ini? Apakah lebih terasa seperti kekeluargaan atau formal?</i>
	Pola komunikasi kerja	Dalam koordinasi akademik, apakah komunikasi antar dosen cenderung terbuka dan informal atau mengikuti jalur formal tertentu?				√		Diintegrasikan dalam pertanyaan mengenai hubungan antar dosen serta hubungan dengan pimpinan
<i>Group Norms</i>	Norma kerja	Apakah terdapat kebiasaan tidak tertulis yang memengaruhi cara dosen menjalankan tugas, misalnya dalam mengajar, penelitian, atau pengabdian?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Apakah terdapat kebiasaan yang menekankan kebersamaan atau kompetisi di antara dosen?</i>
	Standar perilaku	Perilaku seperti apa yang dianggap mencerminkan dosen yang “baik” di lingkungan kampus				√		Tercermin melalui pertanyaan mengenai nilai dan norma kerja yang berlaku di lingkungan dosen.

		ini?						
<i>Exposed Values</i>	Nilai organisasi	Nilai apa yang paling ditekankan oleh kampus dalam pelaksanaan tugas dosen (misalnya kolaborasi, kinerja, atau kedisiplinan)?				√		Tercermin melalui pertanyaan mengenai nilai dan norma kerja yang berlaku di lingkungan dosen.
	Implementasi nilai	Bagaimana nilai tersebut tercermin dalam aktivitas kerja dosen sehari-hari?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Apakah nilai-nilai yang ada memengaruhi cara dosen dalam bekerja?</i>
<i>Formal Philosophy</i>	Filosofi organisasi	Bagaimana prinsip atau arah kebijakan kampus dalam mendukung pelaksanaan tugas dosen?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Bagaimana kebiasaan kerja sehari-hari dosen di kampus ini?</i>
	Pengaruh visi misi	Sejauh mana visi dan misi kampus diinternalisasikan dalam pola kerja dosen?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Apakah dosen lebih sering bekerja secara individu atau tim?</i>
<i>Rules of the Game</i>	Aturan kerja	Bagaimana penerapan aturan akademik dan administratif dalam aktivitas dosen sehari-hari?				√		Direpresentasikan melalui pertanyaan mengenai orientasi kerja dan kebijakan pimpinan dalam mendukung pekerjaan dosen.
	Fleksibilitas aturan	Apakah aturan tersebut bersifat kaku atau masih memberikan ruang fleksibilitas bagi				√		Disesuaikan menjadi: <i>Seberapa kuat aturan dan prosedur dalam mengatur pekerjaan dosen di kampus ini?</i>

		dosen?						
<i>Organizational Climate</i>	Suasana kerja	Bagaimana suasana kerja yang dirasakan dosen dalam menjalankan tugasnya di kampus ini?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Apakah kegiatan dosen diawasi secara ketat atau lebih fleksibel?</i>
	Relasi kerja	Bagaimana kualitas hubungan kerja antar dosen serta antara dosen dan pimpinan?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Bagaimana suasana kerja di lingkungan dosen (kekeluargaan, kompetitif, formal, atau inovatif)?</i>
<i>Embedded Skills</i>	Kompetensi utama	Kompetensi apa yang paling dihargai dalam lingkungan dosen di kampus ini?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Bagaimana hubungan antar dosen serta dengan pimpinan?</i>
	Transfer pengetahuan	Bagaimana praktik berbagi pengetahuan atau pengalaman antar dosen dilakukan?				√		Tercermin melalui pertanyaan mengenai orientasi kerja, inovasi kerja, dan kinerja dosen.
<i>Habits of Thinking</i>	Pola pikir kerja	Apakah dosen lebih didorong untuk berinovasi dalam pembelajaran atau mengikuti standar yang telah ditetapkan?				√		Direpresentasikan melalui pertanyaan mengenai kerja sama tim dan hubungan antar dosen.
	Cara pandang profesional	Bagaimana dosen memaknai perannya sebagai tenaga pendidik dan akademisi?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Apakah dosen didorong untuk mengembangkan ide atau metode baru dalam mengajar?</i>
<i>Shared Meanings</i>	Kesamaan persepsi	Apakah terdapat kesamaan persepsi di				√		Direpresentasikan melalui pertanyaan mengenai orientasi kerja dan pelaksanaan tugas dosen.

		antara dosen mengenai standar kerja yang baik?						
	Makna kerja	Apa makna bekerja sebagai dosen di kampus ini menurut Bapak/Ibu?				√		Tercermin dalam pertanyaan mengenai norma kerja, nilai organisasi, dan orientasi kerja dosen.
<i>Root Metaphors / Symbols</i>	Simbol budaya	Apakah terdapat simbol, tradisi, atau kebiasaan yang mencerminkan budaya kerja di kampus ini?				√		Direpresentasikan melalui pertanyaan mengenai kenyamanan kerja, hubungan kerja, dan nilai organisasi.
	Identitas organisasi	Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan karakter budaya kerja di kampus ini secara umum?				√		Disesuaikan menjadi: <i>Apakah suasana kerja memengaruhi budaya kerja dosen di kampus ini?</i>

### Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

#### **KUESIONER PENELITIAN**

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin, peneliti memohon dengan segala kerendahan hati kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **“Gambaran Budaya Kerja pada Dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.”** Kuesioner ini disusun untuk menggambarkan kondisi budaya kerja yang dirasakan saat ini serta harapan terhadap budaya kerja di masa yang akan datang.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang jujur, objektif, dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Seluruh data yang diperoleh akan diolah dan disajikan secara agregat (tidak secara individual), sehingga **kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu tetap terjamin sesuai dengan etika penelitian.**

Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar atau salah, melainkan semata-mata sebagai informasi ilmiah yang sangat berharga dalam mendukung keberhasilan penelitian ini.

Akhir kata, peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Melsi Noor Al Maidah  
NIM. 220103040048

## IDENTITAS RESPONDEN

*Petunjuk: Mohon Bapak/Ibu berkenan mengisi identitas berikut. Data akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.*

1. Nama (boleh inisial) : .....

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Fakultas : .....

4. Lama Mengajar :

< 5 tahun

5 – 10 tahun

> 10 tahun

## KUESIONER BUDAYA KERJA

### *(Organizational Culture Assessment Instrument - OCAI)*

Petunjuk:

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.

Kemudian, berikan penilaian sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan:

- Kolom “Saat Ini” → kondisi sekarang
- Kolom “Diharapkan” → kondisi yang diinginkan

Cara menjawab sebagai berikut:

1. Kuesioner ini terdiri dari 6 kelompok pernyataan, Setiap kelompok berisi 4 pernyataan.
2. Pada setiap kelompok, Bapak/Ibu diminta untuk membagi total nilai 100 ke dalam 4 pernyataan tersebut.
3. Berikan nilai lebih besar pada pernyataan yang paling sesuai, dan nilai lebih kecil pada yang kurang sesuai
4. Jumlah seluruh nilai dalam satu kelompok harus tepat 100
5. Untuk memudahkan, dapat menggunakan angka kelipatan 5 atau 10
- 6. BERIKUT INI CONTOH CARA PENGISIAN**

Misalnya:

- Pernyataan paling menggambarkan kondisi → **40**
- Pernyataan cukup menggambarkan kondisi → **30**
- Pernyataan kurang menggambarkan kondisi → **20**
- Pernyataan paling kurang menggambarkan kondisi → **10**
- **Total = 100**

Panduan Pengisian (Untuk Memudahkan):

- Tentukan urutan pernyataan mulai dari yang paling menggambarkan kondisi hingga yang paling kurang menggambarkan kondisi
- Selanjutnya, Bapak/Ibu dapat menggunakan pembagian nilai sederhana, seperti:  
**40 – 30 – 20 – 10**

**Contoh Pengisian Table****Kelompok 1**

No	Karakter Dominan	Saat Ini	Diharapkan
1	Kampus ini terasa seperti sebuah keluarga besar, di mana antar dosen terjalin hubungan yang akrab, saling mendukung, dan saling berbagi	25	30
2	Kampus ini merupakan lingkungan yang dinamis dan mendorong inovasi, di mana dosen didorong untuk kreatif serta berani mengambil inisiatif dan risiko dalam kegiatan akademik.	35	25
3	Kampus ini sangat menekankan pencapaian kinerja, di mana dosen dituntut untuk produktif, kompetitif, dan berorientasi pada hasil dalam menjalankan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.	15	25
4	Kampus ini merupakan lingkungan yang terstruktur dan terkontrol, dengan berbagai aturan dan prosedur formal yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dosen.	25	20
<b>JUMLAH</b>		<b>100</b>	<b>100</b>
No	Dimensi Karakter Dominan	Saat Ini	Diharapkan
1	Kampus tempat saya bekerja merupakan lingkungan kerja yang terbilang kekeluargaan, hubungan antar dosen dan pimpinan hangat dan saling mendukung.		
2	Kampus tempat saya bekerja dinamis dan inovatif, mendorong ide-ide baru dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian.		
3	Kampus tempat saya bekerja berorientasi pada pencapaian dan reputasi, menekankan kinerja dan hasil.		
4	Kampus tempat saya bekerja sangat terstruktur dan formal dengan banyak peraturan dan prosedur yang harus dipatuhi.		
<b>JUMLAH</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

**Kelompok 2**

No	Dimensi Kepemimpinan	Saat Ini	Diharapkan
1	Gaya kepemimpinan di kampus saya cenderung membimbing, memfasilitasi dan peduli pada pengembangan dosen.		
2	Gaya kepemimpinan di kampus saya cenderung mendorong inovasi, mendorong dosen untuk berani		

	mencoba hal baru, dan mendorong dosen untuk membuat perubahan.		
3	Gaya kepemimpinan di kampus saya sangat menekankan pencapaian target dan hasil kerja.		
4	Gaya kepemimpinan di kampus saya mengutamakan koordinasi, keteraturan, dan kepedulian terhadap aturan.		
<b>JUMLAH</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

### **Kelompok 3**

No	Dimensi Manajemen	Saat Ini	Diharapkan
1	Pengelolaan dosen di kampus saya menekankan kerjasama, partisipasi, dan rasa kebersamaan.		
2	Pengelolaan dosen di kampus saya mendorong kebebasan berkreasi dan berinovasi dalam Tridharma kampus.		
3	Pengelolaan dosen di kampus saya ditandai dengan kompetisi dan tuntutan, berprestasi tinggi.		
4	Pengelolaan dosen di kampus saya ditandai dengan kepatuhan terhadap prosedur dan standar yang berlaku.		
<b>JUMLAH</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

### **Kelompok 4**

No	Dimensi Perikat Organisasi	Saat Ini	Diharapkan
1	Hal yang paling menyatukan di kampus saya adalah loyalitas, kepercayaan, dan hubungan interpersonal yang baik.		
2	Hal yang paling menyatukan di kampus saya adalah komitmen terhadap inovasi dan pengembangan akademik.		
3	Hal yang paling menyatukan di kampus saya adalah fokus pada pencapaian kinerja dan reputasi institusi.		
4	Hal yang paling menyatukan di kampus saya adalah aturan, kebijakan, dan sistem yang terstruktur.		
<b>JUMLAH</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

**Kelompok 5**

No	Dimensi Penekanan Strategi	Saat Ini	Diharapkan
1	Kampus saya menekankan pada pengembangan SDM dan kesejahteraan dosen.		
2	Kampus saya menekankan pada inovasi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian.		
3	Kampus saya menekankan pada peningkatan kinerja, produktivitas dan daya saing akademik.		
4	Kampus saya menekankan pada stabilitas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap sistem.		
<b>JUMLAH</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

**Kelompok 6**

No	Dimensi Kriteria Keberhasilan	Saat Ini	Diharapkan
1	Keberhasilan di kampus saya ditentukan oleh kepuasan dan perkembangan dosen,		
2	Keberhasilan di kampus saya ditandai oleh inovasi dan pembaruan dalam kegiatan akademik.		
3	Keberhasilan di kampus saya ditentukan oleh pencapaian target kinerja dan reputasi institusi.		
4	Keberhasilan di kampus saya ditentukan efisiensi, ketertiban, dan kelancaran administrasi.		

## Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

## 1. Kondisi Saat Ini

KD 1	KD 2	KD 3	KD 4	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	PO 1	PO 2	PO 3	PO 4	PS 1	PS 2	PS 3	PS 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4
25	10	10	55	20	10	10	60	20	10	15	55	30	10	10	50	20	10	20	50	20	10	20	50
15	10	45	30	15	10	45	30	15	10	50	25	15	10	50	25	15	10	50	25	15	10	50	25
20	30	20	30	20	30	20	30	25	30	15	30	20	30	30	20	20	35	20	25	20	35	20	25
25	25	20	30	25	25	25	25	25	20	30	25	25	20	25	30	20	25	25	30	20	20	35	25
20	30	20	30	15	20	25	30	20	25	25	30	20	20	25	25	25	25	30	20	25	25	30	20
25	25	20	30	20	20	30	30	25	30	20	25	25	20	25	30	20	20	30	30	20	20	30	30
20	35	25	20	40	20	15	25	25	30	30	15	15	40	20	25	35	20	25	20	20	20	40	20
30	10	30	30	25	10	35	30	25	15	20	40	35	10	10	35	35	10	10	35	35	10	20	35
30	30	20	20	25	25	25	25	35	15	15	35	35	30	15	20	30	30	20	20	25	30	20	25
20	20	25	35	20	25	30	25	20	20	35	25	30	30	15	25	30	10	30	30	20	20	30	30
25	20	25	25	20	20	20	40	25	25	30	20	20	10	20	50	20	10	20	50	25	10	15	20
30	15	25	30	25	15	35	25	20	15	35	30	25	15	30	30	20	15	35	30	15	15	40	30
35	10	20	35	30	10	20	40	30	10	25	35	30	10	30	30	30	10	30	30	40	10	15	35
30	10	40	20	30	45	15	10	35	25	20	20	10	30	20	40	15	35	40	10	30	10	20	40
20	10	30	40	20	10	35	35	15	10	40	35	20	10	35	35	15	10	45	30	30	15	15	45
30	20	40	10	35	25	20	20	10	30	25	35	20	30	25	25	40	20	10	30	10	30	20	40
35	15	40	10	25	35	20	20	20	40	25	15	10	45	35	10	35	25	20	20	40	10	25	25
20	10	10	60	20	10	15	55	20	10	15	55	30	10	10	50	20	10	10	50	20	10	20	50
35	10	10	45	30	10	10	50	30	10	15	45	40	10	10	40	35	10	15	40	35	10	15	40
45	10	10	35	40	10	10	40	40	10	10	40	45	10	10	35	40	10	15	35	40	10	15	35

20	10	40	30	20	10	40	30	15	10	45	30	20	10	40	30	15	10	50	20	15	10	50	25
20	15	15	50	20	15	15	50	15	15	20	50	25	15	10	50	15	15	25	45	15	15	25	45
30	25	20	25	20	35	25	20	40	20	15	25	25	30	30	15	15	35	20	30	40	25	15	20
20	30	15	35	30	25	20	25	20	35	25	20	40	20	15	25	15	40	20	25	35	25	20	20
20	40	10	30	25	15	30	30	20	25	45	10	40	10	20	30	30	25	10	35	15	40	10	35
20	5	15	60	20	5	15	60	15	50	20	16	25	5	15	55	15	5	25	55	15	60	20	5
40	20	20	20	30	30	20	20	20	30	20	30	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
30	15	15	40	25	15	15	45	25	20	15	40	30	15	15	40	25	20	20	35	25	20	20	35
30	15	20	35	30	15	20	35	25	15	25	35	30	15	20	35	25	15	30	30	25	15	30	30
30	45	15	10	30	45	15	10	35	45	10	10	35	45	10	10	30	50	15	5	30	50	15	5
20	10	10	60	20	10	15	55	30	10	10	50	20	10	20	50	50	20	10	20	50	10	10	55
15	10	45	30	15	10	50	25	15	10	50	25	15	10	50	25	25	15	10	50	25	10	45	30
20	30	20	30	25	30	15	30	20	30	30	20	20	35	20	25	25	20	35	20	25	30	20	30
25	25	25	25	25	20	30	25	25	20	25	30	20	25	25	30	30	20	20	35	25	25	20	30
15	20	25	30	20	25	25	30	20	20	25	25	25	25	30	20	20	25	25	30	20	30	20	30
20	20	30	30	25	30	20	25	25	20	25	30	20	20	30	30	30	20	20	30	30	25	20	30
40	20	15	25	25	30	30	15	15	40	20	25	35	20	25	20	20	20	20	40	20	35	25	20
25	10	35	30	25	15	20	40	35	10	10	35	35	10	10	35	35	35	10	20	35	10	30	30
25	25	25	25	35	15	15	35	35	30	15	20	30	30	20	20	20	25	30	20	25	30	20	20
20	25	30	25	20	20	35	25	30	30	15	25	30	10	30	30	30	20	20	30	30	20	25	35
20	20	20	40	25	25	30	20	20	10	20	50	20	10	20	50	50	25	10	15	20	20	25	25
25	15	35	25	20	15	35	30	25	15	30	30	20	15	35	30	30	15	15	40	30	15	25	30
30	10	20	40	30	10	25	35	30	10	30	30	30	10	30	30	30	40	10	15	35	10	20	35
30	45	15	10	35	25	20	20	10	30	20	40	15	35	40	10	10	30	10	20	40	10	40	20
20	10	35	35	15	10	40	35	20	10	35	35	15	10	45	30	30	30	15	15	45	10	30	40

35	25	20	20	10	30	25	35	20	30	25	25	40	20	10	30	30	10	30	20	40	20	40	10
25	35	20	20	20	40	25	15	10	45	35	10	35	25	20	20	20	40	10	25	25	15	40	10
20	10	15	55	20	10	15	55	30	10	10	50	20	10	10	50	50	20	10	20	50	10	10	60
30	10	10	50	30	10	15	45	40	10	10	40	35	10	15	40	40	35	10	15	40	10	10	45
40	10	10	40	40	10	10	40	45	10	10	35	40	10	15	35	35	40	10	15	35	10	10	35
20	10	40	30	15	10	45	30	20	10	40	30	15	10	50	20	20	15	10	50	25	10	40	30
20	15	15	50	15	15	20	50	25	15	10	50	15	15	25	45	45	15	15	25	45	15	15	50
30	10	10	50	20	10	20	50	20	10	20	50	35	15	40	10	25	35	20	20	20	40	25	15
15	10	50	25	15	10	50	25	15	10	50	25	20	10	10	60	20	10	15	55	20	10	15	55
20	30	30	20	20	35	20	25	20	35	20	25	35	10	10	45	30	10	10	50	30	10	15	45
25	20	25	30	20	25	25	30	20	20	35	25	45	10	10	35	40	10	10	40	40	10	10	40
20	20	25	25	25	25	30	20	25	25	30	20	20	10	40	30	20	10	40	30	15	10	45	30
25	20	25	30	20	20	30	30	20	20	30	30	20	15	15	50	20	15	15	50	15	15	20	50
15	40	20	25	35	20	25	20	20	20	40	20	30	25	20	25	20	35	25	20	40	20	15	25
30	25	25	20	30	30	20	20	25	30	25	20	30	25	25	20	25	30	25	20	20	30	25	25
15	10	40	35	15	10	45	30	15	10	50	25	15	10	45	30	10	10	55	25	10	10	55	25
30	10	20	40	30	10	20	40	25	10	25	40	35	10	15	40	25	10	30	35	25	10	30	35
30	10	30	30	25	10	40	25	25	10	35	25	30	10	35	25	25	10	45	20	25	10	45	20
25	15	30	30	20	15	35	30	15	15	40	30	30	15	15	40	25	15	15	45	25	20	15	40
30	10	30	30	30	10	30	30	40	10	15	35	30	15	20	35	30	15	20	35	25	15	25	35
10	30	20	40	15	35	40	10	30	10	20	40	30	45	15	10	30	45	15	10	35	45	10	10
20	10	35	35	15	10	45	30	30	15	15	45	20	10	10	60	20	10	15	55	30	10	10	50
20	30	25	25	40	20	10	30	10	30	20	40	15	10	45	30	15	10	50	25	15	10	50	25
20	30	20	30	20	30	20	30	25	30	15	30	20	30	20	30	25	30	15	30	20	30	30	20
25	25	20	30	25	25	25	25	25	20	30	25	25	25	25	25	25	20	30	25	25	20	25	30

20	30	20	30	15	20	25	30	20	25	25	30	15	20	25	30	20	25	25	30	20	20	25	25
25	25	20	30	20	20	30	30	25	30	20	25	20	20	30	30	25	30	20	25	25	20	25	30
20	35	25	20	40	20	15	25	25	30	30	15	40	20	15	25	25	30	30	15	15	40	20	25
30	10	30	30	25	10	35	30	25	15	20	40	25	10	35	30	25	15	20	40	35	10	10	35
30	30	20	20	25	25	25	25	35	15	15	35	25	25	25	25	35	15	15	35	35	30	15	20
20	20	25	35	20	25	30	25	20	20	35	25	20	25	30	25	20	20	35	25	30	30	15	25
25	20	25	25	20	20	20	40	25	25	30	20	20	20	20	40	25	25	30	20	20	10	20	50
30	15	25	30	25	15	35	25	20	15	35	30	25	15	35	25	20	15	35	30	25	15	30	30
35	10	20	35	30	10	20	40	30	10	25	35	30	10	20	40	30	10	25	35	30	10	30	30
30	10	40	20	30	45	15	10	35	25	20	20	30	45	15	10	35	25	20	20	10	30	20	40
20	10	30	40	20	10	35	35	15	10	40	35	20	10	35	35	15	10	40	35	20	10	35	35
30	20	40	10	35	25	20	20	10	30	25	35	35	25	20	20	10	30	25	35	20	30	25	25
10	45	35	10	35	25	20	20	40	10	25	25	25	35	20	20	20	40	25	15	10	45	35	10
30	10	10	50	20	10	10	50	20	10	20	50	20	10	15	55	20	10	15	55	30	10	10	50
40	10	10	40	35	10	15	40	35	10	15	40	30	10	10	50	30	10	15	45	40	10	10	40
45	10	10	35	40	10	15	35	40	10	15	35	40	10	10	40	40	10	10	40	45	10	10	35
20	10	40	30	15	10	50	20	15	10	50	25	20	10	40	30	15	10	45	30	20	10	40	30
25	15	10	50	15	15	25	45	15	15	25	45	20	15	15	50	15	15	20	50	25	15	10	50
25	30	30	15	15	35	20	30	40	25	15	20	25	25	20	30	25	25	25	25	25	20	30	25
40	20	15	25	15	40	20	25	35	25	20	20	20	30	20	30	15	20	25	30	20	25	25	30
40	10	20	30	30	25	10	35	15	40	10	35	25	25	20	30	20	20	30	30	25	30	20	25
25	5	15	55	15	5	25	55	15	60	20	5	20	35	25	20	40	20	15	25	25	30	30	15
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	30	10	30	30	25	10	35	30	25	15	20	40
30	15	15	40	25	20	20	35	25	20	20	35	30	30	20	20	25	25	25	25	35	15	15	35
30	30	15	25	30	10	30	30	20	20	30	30	20	20	25	35	20	25	30	25	20	20	35	25

20	10	20	50	20	10	20	50	25	10	15	20	25	20	25	25	20	20	20	40	25	25	30	20
25	15	30	30	20	15	35	30	15	15	40	30	30	15	25	30	25	15	35	25	20	15	35	30
30	10	30	30	30	10	30	30	40	10	15	35	35	10	20	35	30	10	20	40	30	10	25	35
10	30	20	40	15	35	40	10	30	10	20	40	30	10	40	20	30	45	15	10	35	25	20	20
20	10	35	35	15	10	45	30	30	15	15	45	20	10	30	40	20	10	35	35	15	10	40	35
20	30	25	25	40	20	10	30	10	30	20	40	30	20	40	10	35	25	20	20	10	30	25	35
10	45	35	10	35	25	20	20	40	10	25	25	20	10	40	30	15	10	50	20	15	40	20	25
30	10	10	50	20	10	10	50	20	10	20	50	25	15	10	50	15	15	25	45	25	30	30	15
30	15	10	45	25	15	10	50	25	15	15	45	35	10	10	40	25	15	20	40	25	15	20	40
35	25	15	25	35	20	25	20	30	35	15	20	30	20	30	20	15	40	25	20	35	30	15	20
15	40	20	25	30	25	15	30	20	35	20	25	40	20	20	20	25	30	25	20	20	25	15	40
35	10	15	40	30	10	15	45	30	10	20	40	40	10	10	40	30	10	25	35	30	10	25	35
20	40	15	25	30	25	25	20	35	25	20	20	20	30	30	20	25	20	35	20	15	40	20	25
20	25	15	40	35	20	25	20	25	35	20	20	30	20	30	20	25	30	30	15	15	40	25	20
15	10	40	35	15	10	45	30	15	10	45	30	15	10	45	30	10	10	15	25	10	10	55	25
25	35	20	20	30	20	30	20	20	25	35	20	15	40	25	20	35	20	20	25	20	30	20	30
30	15	15	40	25	20	15	40	25	20	15	40	35	10	10	45	25	10	25	40	25	10	25	40
15	40	20	25	20	35	20	25	40	20	20	20	25	20	25	20	20	25	15	40	35	20	25	20
20	35	15	30	30	25	25	20	35	25	20	20	20	30	30	20	25	20	35	20	15	40	20	25
30	30	20	20	30	25	20	25	20	25	35	20	15	40	25	20	35	20	20	25	20	30	20	30
30	10	10	50	30	10	15	45	40	10	10	40	40	10	10	40	35	10	15	40	35	10	15	40
25	30	30	15	15	40	20	25	20	20	40	20	25	15	30	30	20	30	15	25	20	20	40	20
20	10	25	45	20	10	30	40	20	10	35	35	25	20	30	25	10	10	40	40	20	20	20	40
20	10	15	55	30	10	10	50	20	10	20	50	20	30	20	30	20	30	20	30	20	30	20	30
35	25	20	20	20	20	40	20	25	15	30	30	20	30	15	35	40	20	20	20	30	25	20	15

30	25	20	25	20	35	25	20	40	15	25	20	25	30	30	15	15	40	20	25	35	25	20	20
25	10	15	50	20	10	15	55	10	10	10	50	35	10	10	45	25	10	20	45	25	10	20	45
35	10	10	45	30	10	10	50	30	10	40	30	30	15	15	40	25	15	25	35	25	15	25	35
25	10	10	55	35	20	10	35	30	20	10	40	30	30	10	30	25	20	10	45	25	20	10	45
25	15	15	45	20	15	15	50	20	10	20	40	40	10	10	40	30	10	25	35	30	10	25	35
30	20	40	10	35	25	20	20	40	20	10	30	10	30	20	40	10	30	25	35	20	30	25	25
35	20	15	30	15	20	25	40	25	20	25	30	25	30	25	20	15	15	30	30	20	30	30	20
40	20	10	30	10	25	30	35	25	15	30	30	30	25	25	20	20	15	35	30	25	35	25	15
30	25	15	30	20	15	25	40	20	25	25	30	20	35	25	20	15	20	30	35	20	25	40	15
35	20	20	25	15	25	20	40	30	20	20	30	25	25	30	20	20	15	25	40	30	30	25	15
45	15	10	30	10	30	25	35	30	20	25	25	20	30	25	25	10	25	35	30	25	20	35	30
15	30	25	30	20	15	40	35	40	30	10	20	20	30	25	35	20	30	15	35	10	30	15	45
15	10	45	30	15	20	45	30	15	10	50	25	15	10	25	30	15	10	50	25	15	10	50	25
20	10	20	30	20	10	20	50	20	10	20	50	25	10	20	45	20	10	20	50	20	10	20	50
30	25	25	20	30	20	25	25	25	25	20	30	25	25	20	15	20	25	25	30	25	20	25	30
25	25	30	20	25	35	20	20	25	15	15	45	30	25	30	15	25	25	25	25	15	20	30	35
30	30	25	15	30	30	25	15	40	20	20	20	35	20	25	20	20	35	20	15	25	25	25	25
30	20	25	25	25	20	25	30	35	20	20	25	30	20	25	25	30	20	25	25	30	20	25	25
30	25	30	15	25	20	25	30	40	20	15	15	15	20	35	30	20	30	35	15	15	25	25	35
30	15	25	30	25	15	35	25	20	15	35	30	25	15	30	30	20	15	35	30	15	15	40	30
35	25	15	25	15	15	20	50	20	25	20	35	25	25	25	25	15	15	30	40	20	30	30	20
30	25	15	15	25	25	15	25	25	35	15	25	15	25	25	35	15	25	35	25	25	35	15	25
35	25	15	25	25	25	30	20	30	20	20	30	25	25	30	20	20	25	30	25	30	20	25	25
40	30	20	10	10	20	40	30	30	40	20	10	30	20	40	10	10	20	40	30	10	20	40	30
25	35	15	25	35	15	25	25	15	25	25	35	25	15	35	25	25	35	15	25	15	25	35	25

10	30	25	35	10	10	25	35	30	15	25	30	35	25	10	30	35	35	25	30	10	25	30	35
20	35	20	25	15	35	30	20	50	15	25	10	15	20	25	40	20	25	30	25	15	20	35	30
20	25	30	35	20	15	20	45	20	25	20	35	20	20	25	35	20	25	30	25	25	25	30	20
25	25	25	25	20	25	25	25	25	25	25	25	15	20	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
25	20	20	25	25	30	25	25	25	20	20	25	25	25	30	20	25	30	25	20	25	25	30	15
15	25	30	30	25	25	20	30	25	25	25	25	20	20	30	30	20	30	30	20	30	25	20	25
25	25	25	25	20	15	35	30	25	20	20	35	25	25	20	30	25	25	25	25	20	25	30	25
25	5	25	45	20	5	30	45	20	5	35	40	30	5	30	35	20	5	50	25	20	5	50	25
30	5	20	45	30	5	20	45	25	5	20	45	35	5	15	45	25	5	35	35	25	5	35	35
30	10	10	50	25	10	25	40	25	10	10	55	25	10	25	45	25	10	20	45	25	10	20	45
30	25	15	30	30	15	30	25	30	35	20	25	40	20	20	20	25	30	25	20	20	25	15	40
35	20	25	20	20	30	30	20	25	20	35	20	15	40	20	25	30	25	15	30	20	35	20	25
20	30	20	30	40	15	20	25	25	25	30	20	20	35	15	30	30	25	25	20	40	20	20	20
25	35	20	20	30	20	25	25	20	25	35	20	15	40	25	20	35	20	20	15	20	30	20	30
25	10	25	40	20	10	30	40	20	10	35	35	30	10	25	35	20	10	40	30	20	10	40	30
35	10	15	40	30	15	15	45	30	10	20	40	40	10	10	40	30	10	25	35	30	10	25	35
35	25	20	20	20	20	40	20	20	20	30	30	20	30	15	35	40	20	20	20	20	30	15	35
30	25	20	25	20	35	20	20	40	20	15	25	25	30	30	15	15	40	20	20	35	25	20	20
25	15	30	30	20	30	15	35	45	20	15	20	35	25	25	15	20	30	30	20	35	25	15	25
25	25	15	35	20	25	35	20	25	30	25	30	15	15	40	30	40	15	30	15	25	30	30	15
30	20	15	35	15	20	35	30	20	20	30	30	15	15	40	30	35	20	25	20	35	15	15	35
40	15	15	30	35	15	15	35	35	15	15	35	40	15	15	30	35	15	20	30	35	15	20	30
25	20	20	35	25	20	20	35	25	20	20	35	30	15	20	35	25	20	20	35	25	20	25	30
30	10	15	45	30	10	15	45	25	10	15	50	35	10	15	40	30	10	20	40	30	10	20	40
30	40	10	20	20	10	30	40	10	40	20	30	30	10	40	20	10	30	20	40	20	10	40	30

25	50	20	5	25	30	25	20	20	25	25	30	30	25	25	20	30	30	30	10	30	30	20	20
25	25	25	25	20	25	30	25	25	25	25	25	25	30	25	20	25	25	25	25	25	30	25	20

## 2. Yang Diharapkan

KD 1	KD2	KD 3	KD 4	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	PO 1	PO 2	PO 3	PO 4	PS 1	PS 2	PS 3	PS 4	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4
35	15	15	35	35	15	15	35	30	15	20	35	40	15	10	35	30	15	25	30	30	15	25	30
20	15	45	20	20	15	45	20	20	15	50	15	20	15	50	15	20	15	50	15	20	15	50	15
20	45	20	15	25	45	15	15	25	45	15	15	25	35	35	15	20	50	20	10	25	50	15	10
25	25	25	25	20	30	35	15	25	35	25	15	25	35	25	15	25	35	25	15	25	35	25	15
30	30	20	20	20	15	30	25	20	25	25	30	25	25	20	30	30	30	20	20	30	30	25	15
30	30	15	25	25	25	25	25	30	25	25	20	30	30	15	25	30	25	25	20	30	25	25	20
25	40	20	15	45	20	15	20	30	25	30	15	20	35	15	30	40	25	15	20	25	20	35	20
35	15	35	15	35	15	35	15	30	20	25	25	50	15	10	25	40	15	20	25	40	15	20	25
30	30	15	25	25	30	30	20	25	25	25	25	25	20	25	30	35	15	20	30	35	15	20	30
30	25	20	25	25	30	25	20	25	20	30	25	30	30	25	15	20	15	50	15	25	35	25	15
30	25	30	15	40	15	15	30	40	15	15	30	45	15	15	25	40	15	25	20	40	15	25	20
40	30	20	10	35	30	20	15	35	30	20	15	35	30	20	15	35	30	20	15	35	30	20	15
40	15	20	35	40	15	20	35	15	25	25	45	15	25	35	15	30	20	35	15	30	30	20	20
20	40	25	15	20	20	30	30	15	40	25	20	20	30	25	25	35	25	20	20	40	30	10	20
30	15	35	20	30	15	35	20	25	15	40	15	25	15	45	15	25	15	45	15	35	25	15	25
40	10	30	20	15	35	40	10	30	15	25	30	25	15	30	30	40	20	10	30	10	40	30	20
40	10	25	25	30	20	15	45	40	10	30	20	20	30	40	10	15	25	30	30	40	20	20	20
35	15	15	35	40	15	15	35	35	15	15	35	45	15	10	30	40	15	10	30	40	15	20	25
45	15	40	30	45	15	10	30	40	15	15	30	50	15	10	25	45	15	15	25	45	15	15	25
50	15	10	25	50	15	10	25	50	15	10	25	50	15	15	20	50	15	15	20	50	15	15	20
25	15	45	15	25	15	45	15	20	15	50	15	25	15	50	10	20	15	55	10	20	15	55	10
30	20	15	35	30	20	15	35	25	20	10	35	35	20	10	35	25	20	25	30	25	20	25	30

35	30	20	15	20	40	25	15	45	20	15	20	30	25	30	15	35	20	20	20	20	20	40	20
20	30	15	35	35	30	20	15	25	40	20	15	45	20	15	20	20	35	15	30	40	25	15	20
30	20	25	25	15	25	30	30	20	35	25	20	30	20	40	10	35	10	25	30	35	10	15	40
30	10	20	40	30	10	20	40	25	10	25	40	35	10	20	55	25	25	35	15	40	10	10	40
40	20	20	20	30	30	20	20	20	30	20	30	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
35	25	15	25	35	25	15	25	35	30	15	20	40	25	15	20	35	30	20	15	35	30	20	15
35	25	20	20	35	25	20	20	40	20	20	20	40	20	20	20	35	25	30	10	35	25	30	10
30	25	30	15	40	15	15	30	40	15	15	30	45	15	15	25	40	15	25	20	40	15	25	20
30	10	10	50	20	10	20	50	20	10	20	50	40	15	15	30	40	15	15	30	45	15	15	25
15	10	50	25	15	10	50	25	15	10	50	25	35	30	20	15	35	30	20	15	35	30	20	15
20	30	30	20	20	35	20	25	20	35	20	25	40	15	20	35	15	25	25	45	15	25	35	15
25	20	25	30	20	25	25	30	20	20	35	25	20	20	30	30	15	40	25	20	20	30	25	25
20	20	25	25	25	25	30	20	25	25	30	20	30	15	35	20	25	15	40	15	25	15	45	15
25	20	25	30	20	20	30	30	20	20	30	30	15	35	40	10	30	15	25	30	25	15	30	30
15	40	20	25	35	20	25	20	20	20	40	20	30	20	15	45	40	10	30	20	20	30	40	10
35	10	10	35	35	10	10	35	35	10	20	35	40	15	15	35	35	15	15	35	45	15	10	30
35	30	15	20	30	30	20	20	25	30	20	25	45	15	10	30	40	15	15	30	50	15	10	25
30	30	15	25	30	10	30	30	20	20	30	30	50	15	10	25	50	15	10	25	50	15	15	20
20	10	20	50	20	10	20	50	25	10	15	20	25	15	45	15	20	15	50	15	25	15	50	10
25	15	30	30	20	15	35	30	15	15	40	30	30	20	15	35	25	20	10	35	35	20	10	35
30	10	30	30	30	10	30	30	40	10	15	35	20	40	25	15	45	20	15	20	30	25	30	15
10	30	20	40	15	35	40	10	30	10	20	40	35	30	20	15	25	40	20	15	45	20	15	20
20	10	35	35	15	10	45	30	30	15	15	45	15	25	30	30	20	35	25	20	30	20	40	10
20	30	25	25	40	20	10	30	10	30	20	40	30	10	20	40	25	10	25	40	35	10	20	55
10	45	35	10	35	25	20	20	40	10	25	25	30	30	20	20	20	30	20	30	25	25	25	25

30	40	20	10	30	20	10	40	20	40	10	30	20	30	40	10	20	40	30	10	20	30	10	40
30	50	15	10	25	30	30	15	20	25	25	30	40	20	30	10	30	30	30	10	30	30	20	20
30	25	25	20	30	25	25	20	25	25	25	25	25	25	20	30	25	25	25	25	25	25	20	30
25	25	25	25	30	30	20	20	25	30	25	20	30	25	25	20	25	30	25	20	20	30	25	25
25	15	45	15	25	15	45	15	20	15	50	10	25	15	50	10	20	15	55	10	20	15	55	10
40	15	20	25	40	15	20	25	35	15	30	20	45	15	15	25	35	15	30	20	35	15	30	20
35	15	35	15	35	15	35	15	30	15	35	10	40	15	35	10	30	15	45	10	30	15	45	10
40	10	20	30	30	25	10	35	15	40	10	35	20	35	15	30	40	25	15	20	25	20	35	20
25	5	15	55	15	5	25	55	15	60	20	5	50	15	10	25	40	15	20	25	40	15	20	25
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	20	25	30	35	15	20	30	35	15	20	30
30	15	15	40	25	20	20	35	25	20	20	35	30	30	25	15	20	15	50	15	25	35	25	15
30	15	20	35	25	15	30	30	25	15	30	30	40	20	15	25	15	40	20	25	35	25	20	20
35	45	10	10	30	50	15	5	30	50	15	5	40	10	20	30	30	25	10	35	15	40	10	35
20	10	20	50	50	20	10	20	50	10	10	55	25	5	15	55	15	5	25	55	15	60	20	5
15	10	50	25	25	15	10	50	25	10	45	30	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
20	35	20	25	25	20	35	20	25	30	20	30	30	15	15	40	25	20	20	35	25	20	20	35
20	25	25	30	30	20	20	35	25	25	20	30	30	15	20	35	25	15	30	30	25	15	30	30
25	30	30	15	15	40	20	25	35	20	25	20	20	20	40	20	40	20	15	25	15	40	20	25
25	15	20	40	35	10	10	35	35	10	10	35	35	10	20	35	40	10	20	30	30	25	10	35
35	15	15	35	35	30	15	20	30	30	20	20	25	30	20	25	25	5	15	55	15	5	25	55
20	20	35	25	30	30	15	25	30	10	30	30	20	20	30	30	25	25	25	25	25	25	25	25
25	25	30	20	20	10	20	50	20	10	20	50	25	10	15	20	30	15	15	40	25	20	20	35
20	15	35	30	25	15	30	30	20	15	35	30	15	15	40	30	30	15	20	35	25	15	30	30
30	10	25	35	30	10	30	30	30	10	30	30	40	10	15	35	35	45	10	10	30	50	15	5
35	25	20	20	10	30	20	40	15	35	40	10	30	10	20	40	20	10	20	50	50	20	10	20

15	10	40	35	20	10	35	35	15	10	45	30	30	15	15	45	15	10	50	25	25	15	10	50
10	30	25	35	20	30	25	25	40	20	10	30	10	30	20	40	20	35	20	25	25	20	35	20
20	40	25	15	10	45	35	10	35	25	20	20	40	10	25	25	20	25	25	30	30	20	20	35
20	10	15	55	30	10	10	50	20	10	10	50	20	10	20	50	25	30	30	15	15	40	20	25
30	10	15	45	40	10	10	40	35	10	15	40	35	10	15	40	25	15	20	40	35	10	10	35
40	10	10	40	45	10	10	35	40	10	15	35	40	10	15	35	35	15	15	35	35	30	15	20
15	10	45	30	20	10	40	30	15	10	50	20	15	10	50	25	20	20	35	25	30	30	15	25
30	10	25	35	30	10	30	30	30	10	30	30	40	10	15	35	25	25	30	20	20	10	20	50
35	25	20	20	10	30	20	40	15	35	40	10	30	10	20	40	20	15	35	30	25	15	30	30
15	10	40	35	20	10	35	35	15	10	45	30	30	15	15	45	25	25	25	25	30	25	25	20
10	30	25	35	20	30	25	25	40	20	10	30	10	30	20	40	45	20	15	20	30	25	30	15
20	40	25	15	10	45	35	10	35	25	20	20	40	10	25	25	35	15	35	15	30	20	25	25
20	10	15	55	30	10	10	50	20	10	10	50	20	10	20	50	25	30	30	20	25	25	25	25
30	10	15	45	40	10	10	40	35	10	15	40	35	10	15	40	25	30	25	20	25	20	30	25
40	10	10	40	45	10	10	35	40	10	15	35	40	10	15	35	40	15	15	30	40	15	15	30
15	10	45	30	20	10	40	30	15	10	50	20	15	10	50	25	35	30	20	15	35	30	20	15
15	15	20	50	25	15	10	50	15	15	25	45	15	15	25	45	40	15	20	35	15	25	25	45
40	20	15	25	25	30	30	15	15	35	20	30	40	25	15	20	20	20	30	30	15	40	25	20
20	35	25	20	40	20	15	25	15	40	20	25	35	25	20	20	30	15	35	20	25	15	40	15
20	25	45	10	40	10	20	30	30	25	10	35	15	40	10	35	15	35	40	10	30	15	25	30
15	50	20	16	25	5	15	55	15	5	25	55	15	60	20	5	30	20	15	45	40	10	30	20
20	30	20	30	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	40	15	15	35	35	15	15	35
25	20	15	40	30	15	15	40	25	20	20	35	25	20	20	35	45	15	10	30	40	15	15	30
25	15	25	35	30	15	20	35	25	15	30	30	25	15	30	30	50	15	10	25	50	15	10	25
35	45	10	10	35	45	10	10	30	50	15	5	30	50	15	5	25	15	45	15	20	15	50	15

30	10	10	50	20	10	20	50	50	20	10	20	50	10	10	55	30	20	15	35	25	20	10	35
15	10	50	25	15	10	50	25	25	15	10	50	25	10	45	30	20	40	25	15	45	20	15	20
20	30	30	20	20	35	20	25	25	20	35	20	25	30	20	30	35	30	20	15	25	40	20	15
25	20	25	30	20	25	25	30	30	20	20	35	25	25	20	30	15	25	30	30	20	35	25	20
20	20	25	25	25	25	30	20	20	25	25	30	20	30	20	30	30	10	20	40	25	10	25	40
25	20	25	30	20	20	30	30	30	20	20	30	30	25	20	30	30	30	20	20	20	30	20	30
15	40	20	25	35	20	25	20	20	20	20	40	20	35	25	20	35	25	15	25	35	30	15	20
35	10	10	35	35	10	10	35	35	35	10	20	35	10	30	30	35	25	20	20	40	20	20	20
35	30	15	20	30	30	20	20	20	25	30	20	25	30	20	20	40	15	15	30	40	15	15	30
40	20	10	30	40	20	10	30	35	20	15	30	45	20	10	25	35	20	20	25	35	20	20	45
20	25	25	30	40	20	20	20	25	35	20	20	25	25	35	15	35	25	20	20	25	30	20	25
20	35	20	25	35	30	15	20	25	35	20	20	20	45	15	20	30	25	25	20	25	30	15	30
45	15	15	25	45	15	15	25	40	15	20	25	50	15	10	25	40	15	25	20	40	15	15	20
20	35	15	30	35	25	20	20	40	25	15	20	25	35	25	15	30	20	30	20	20	35	20	25
25	30	15	30	40	20	20	20	30	35	15	20	35	25	25	15	10	25	35	20	20	35	25	20
25	15	45	15	25	15	45	15	20	15	50	15	25	15	50	10	20	15	55	10	20	15	55	10
30	35	15	20	35	25	25	15	25	30	30	15	20	35	25	20	40	20	15	25	25	30	20	25
35	25	15	25	35	25	15	25	35	30	15	20	45	15	10	35	35	15	25	25	35	15	25	25
20	35	20	25	25	35	20	20	45	20	15	20	30	25	25	20	25	30	15	30	40	20	20	20
20	40	15	25	35	25	20	20	40	25	15	20	25	35	25	25	30	20	30	20	20	35	20	25
25	35	20	20	35	25	20	20	25	30	30	15	20	35	25	20	40	20	15	25	25	30	20	25
45	15	10	30	40	15	15	30	50	15	10	25	50	15	10	25	45	15	15	25	45	15	15	25
30	25	30	15	20	35	15	30	25	20	35	20	30	15	25	30	25	25	15	35	45	15	20	20
30	15	30	25	30	15	30	25	25	15	35	25	25	15	45	15	25	15	45	15	40	15	20	25
40	20	20	20	30	20	20	30	35	15	20	30	35	20	30	15	35	20	30	15	35	20	30	15

40	25	15	20	25	20	35	20	30	15	25	30	25	25	15	35	45	20	15	20	35	30	20	15
35	30	20	15	25	40	20	25	20	45	20	15	30	25	30	15	20	35	15	30	40	25	15	20
40	15	15	30	35	15	20	30	55	15	15	15	40	15	15	30	35	15	25	25	35	15	25	25
40	15	15	30	40	15	15	30	35	15	40	20	35	20	15	25	30	20	25	25	30	20	25	25
30	20	25	25	25	15	35	20	25	15	40	20	35	15	40	10	25	15	50	10	25	15	50	10
35	20	15	30	35	20	15	30	35	15	20	30	45	15	10	30	35	15	25	25	35	15	25	25
40	10	30	20	15	35	40	10	30	15	25	30	25	15	30	30	40	20	10	30	10	40	30	20
35	30	15	20	20	30	20	30	30	35	30	25	35	30	25	10	20	20	40	20	20	30	35	15
35	25	15	25	20	25	25	30	30	30	25	15	35	25	25	15	25	20	40	15	20	30	35	15
40	20	10	30	25	20	20	35	25	35	20	20	30	30	25	15	20	25	35	20	25	30	30	15
15	20	30	25	15	30	20	30	20	30	25	30	25	30	30	25	30	15	25	20	30	25	25	35
40	25	15	20	15	35	25	25	25	25	35	15	25	25	35	15	20	20	40	20	20	30	35	15
25	10	40	15	30	25	10	35	10	20	40	30	40	10	20	30	10	40	25	35	20	15	25	40
20	15	45	20	20	15	45	20	20	15	50	25	20	15	50	15	20	15	50	15	20	15	50	15
30	20	20	30	35	20	15	30	35	20	15	30	40	15	20	25	35	20	25	20	35	20	25	20
30	30	30	10	20	20	30	30	25	25	30	20	30	20	30	20	25	25	25	25	30	20	30	20
30	20	25	25	30	20	25	25	30	25	25	20	35	30	15	20	30	25	20	25	25	30	25	20
30	25	25	20	25	25	25	25	30	25	25	20	35	20	25	20	30	20	25	25	25	25	25	25
30	25	25	20	30	20	25	25	30	20	20	30	30	25	20	25	25	30	30	15	20	30	35	15
35	25	15	25	25	25	20	30	40	15	20	15	10	30	30	30	15	30	35	20	15	30	30	25
40	30	20	10	35	30	20	15	35	30	20	15	35	30	20	15	35	30	20	15	35	30	20	15
35	30	10	25	20	25	20	35	25	30	30	15	30	30	30	10	20	20	40	20	20	30	30	20
30	30	20	20	30	25	25	20	30	25	25	20	25	30	20	25	25	30	25	20	30	25	25	20
40	20	20	20	30	30	20	20	20	30	30	20	30	20	25	25	25	30	25	20	30	25	20	25
30	20	40	10	40	30	10	20	20	40	10	30	40	20	30	10	30	40	20	10	30	20	10	40

30	25	25	20	25	25	20	30	25	20	30	25	20	25	25	30	30	25	25	20	25	20	25	30
25	35	10	30	25	35	30	10	25	35	30	10	10	25	35	30	25	35	30	10	25	35	10	30
30	20	25	35	20	20	35	25	20	25	35	20	25	20	30	35	30	35	15	20	10	25	40	25
25	30	30	15	30	20	20	30	25	30	15	30	25	25	30	20	15	30	25	30	25	25	25	25
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
25	25	25	25	30	30	15	15	25	30	30	25	25	25	30	30	25	20	35	25	25	30	25	25
20	20	30	30	25	25	25	25	30	30	20	20	25	25	25	25	20	30	25	25	35	25	20	20
30	30	20	20	25	20	30	25	25	20	25	30	25	25	25	25	30	20	30	20	30	25	25	20
30	10	35	20	35	10	35	20	30	10	40	20	40	10	40	10	30	10	50	10	10	10	50	30
40	10	25	25	40	10	25	25	35	40	30	45	45	10	30	25	35	10	40	5	35	10	40	15
40	15	15	30	40	15	15	30	35	15	10	40	40	15	10	35	35	15	25	25	35	15	25	25
35	30	25	20	25	30	20	20	25	25	30	20	45	20	15	20	25	30	25	20	20	25	15	40
40	25	15	20	25	35	25	15	30	20	30	20	20	35	20	25	30	35	15	20	25	35	20	20
20	30	20	25	45	20	15	20	30	25	25	20	20	40	15	25	35	25	20	20	35	15	25	25
30	30	20	20	35	25	20	20	25	30	30	25	20	35	25	20	40	20	15	25	25	30	20	25
30	15	30	25	30	15	30	25	25	15	35	25	35	15	30	20	25	15	45	15	25	15	45	15
40	15	15	30	40	15	15	30	35	15	20	30	35	15	25	30	35	15	25	25	35	15	25	25
40	25	15	20	25	20	35	20	30	25	25	30	20	25	15	35	45	20	15	20	25	25	15	35
35	30	20	15	25	40	20	15	45	20	15	20	30	25	30	15	20	35	15	30	40	25	15	20
30	15	25	30	40	20	20	20	40	15	35	10	40	20	20	20	25	25	35	15	40	20	20	20
35	15	20	20	25	20	30	25	30	25	30	15	15	20	30	35	30	15	35	20	15	30	25	30
25	25	30	25	20	25	30	25	25	10	35	35	25	25	35	15	20	25	20	35	30	30	20	20
45	20	15	20	45	20	15	20	45	20	15	20	50	20	15	15	45	20	20	15	45	20	20	15
30	25	30	25	30	25	20	25	30	25	20	25	35	20	20	25	30	25	25	20	30	25	25	20
40	15	15	30	40	15	15	30	40	15	15	30	45	15	15	25	45	15	20	20	45	15	20	20

## Lampiran 5 Verbatim

Nama : AN

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Baris	S/P	Uraian	Koding
1	P	<i>Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh</i>	Pembukaan B1-
2		<i>pak, perkenalkan saya Melsi Noor Al Maida dari</i>	
3		<i>Program Studi Psikologi. Sebelumnya terimakasih</i>	
4		<i>banyak sudah bersedia meluangkan waktunya untuk</i>	
5		<i>wawancara penelitian saya pak.</i>	
6	AN	<i>Wa'alaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh. Iya</i>	
7		<i>sama-sama.</i>	
8	P	<i>Jadi pak, wawancara ini terkait penelitian saya</i>	
9		<i>mengenai gambaran budaya kerja pada dosen.</i>	
10		<i>Nanti pian cukup menjawab sesuai pengalaman dan</i>	
11		<i>pandangan pian selama mengajar di UIN aja pak.</i>	
12	AN	<i>Iya, siap aja.</i>	
13	P	<i>Baik pak, sebelumnya izin merekam untuk</i>	
14		<i>keperluan penelitian ya pak.</i>	
15	AN	<i>Iya, silakan aja.</i>	
16	P	<i>Menurut Bapak, gimana hubungan antar dosen di</i>	
17		<i>kampus ini? Apakah lebih terasa kayak</i>	
18		<i>kekeluargaan atau formal? Selama Bapak</i>	
19		<i>mengajar.</i>	
20	AN	<i>Ada gelintir yang formal. Hubungannya hubungan</i>	
21		<i>kerja atau hubungan di luar kerja?</i>	
22	P	<i>Kerja pak, budaya kerjanya yang bapa rasakan.</i>	
23	AN	<i>Seimbang sih. Seimbang aja. Ada kekeluarganya,</i>	
24	P	<i>ada formalnya gitu kah pa?</i>	
25	AN	<i>Yalah, kalo aku mungkin boleh lebih-lebih ke</i>	
26		<i>formal juga. Tapi kekeluarganya nyantai, tapi tetap</i>	
27		<i>menghormati prosedur yang ada, Nyantainya</i>	
28		<i>nyantai tetap lah. Terutama yang aku ya. Kan</i>	
29		<i>orangnya nyantai, candaan atau apa. Ya beberapa</i>	
30		<i>memang ada juga yang formal.</i>	
31	P	<i>Tergantung kondisinya kah pa?</i>	
32	AN	<i>Sebenarnya lebih kepada tergantung individu. Ada</i>	
33		<i>juga yang memang enggak bisa tawar menawar.</i>	
34		<i>Saking formalnya. Ya, pengertian. Ini jika-jika</i>	
35		<i>pekerjaan kantor, tidak akan dikerjakan selain di</i>	
36		<i>kantor. Ada individu-individu yang gelintir, tapi itu</i>	
37		<i>gelintir lah. Ya walaupun sebenarnya zaman sudah</i>	
38		<i>berubah. Yaa masih ada sih, walaupun enggak</i>	
39		<i>banyak lah.</i>	
40	P	<i>Kalau dalam bekerja, apakah dosen lebih</i>	
41		<i>menekankan kerjasama tim atau pencapaian target</i>	

42		<i>pak? Dosen itu ada kerjasama tim sama targetnya</i>	
43		<i>tertentu lah, Pak?</i>	
44	AN	Ya, lebih dari yang kedua. Target kerja tetap	
45		menjadi fokus utama dalam pelaksanaan pekerjaan	
46		dosen. Dalam bekerja dosen dituntut untuk	
47		menyelesaikan tugas sesuai target yang telah	
48		ditentukan. Keberhasilan dosen biasanya dilihat	
49		dari pencapaian target kerja dan pelaksanaan tugas	
50	P	<i>Targetnya itu biasanya kayak apa, Pak?</i>	
51	AN	Macam-macam, bisa laporan. Bisa-bisanya tekanan	
52		tanggal, bisa tekanan target kualitatif, target	
53		kuantitatif, target-target waktu. Tergantung ya.	
54	P	<i>Tuntutannya apa, Pak? Tuntutan mengajar kayak</i>	
55		<i>harus ada dosen itu mengajar sini-sini, atau ada</i>	
56		<i>jadwal bimbingannya harus sini-sini?</i>	
57		Tuntutan itu beda fakultas, maka akan beda...	
58		Aturan.	
59	AN	Oke lah, nanti ada aturan UIN ada juga Universitas	
60		lah. Mengenai jam-jam konsultasi, mengenai apa.	
61		Sambil juga nanti ada aturan fakultas. Fakultas,	
62		Walaupun tetap menghormati fleksibilitas. Dosen	
63		itu kan sebenarnya kalau ngajar, gak ada istilah	
64		libur. Maksudnya kalau Sabtu, Minggu, Mahasiswa,	
65		chat pribadi, Kirim skripsi, komentarnya juga lewat	
66		chatting-an. Nah itu kan dosen itu gak ada yang jam	
67		kantor, sebenarnya gak ada. Cuman kadang dosen	
68		bisa-bisa... Sebenarnya kan dosen itu kayak gitu.	
69		Tengah malam, Mahasiswa men chat pribadi ya	
70		dilayani. Dilayani, kalau kebetulan dosennya lagi	
71		terbuka wa.	
72	P	<i>Ada target kebiasaan yang menekankan</i>	
73		<i>kebersamaan atau justru kompetensi diantara</i>	
74		<i>dosen?</i>	
75	AN	Target kebersamaan maksudnya?	
76	P	<i>Target yang perlu di capai</i>	
77	AN	Kalau dalam bekerja dosen lebih menekankan	
78		pencapaian target, misal target pencapaian dalam	
79		pembelajaran	
80	P	<i>Tapi sesama atasan</i>	
81	AN	Sesama atasan aku gak ngerti, cuman dari atasan ke	
82		bawah aku ngerti. Dari atasan ke bawah?	
83		Tergantung, kompetensinya misalnya dari target	
84		dari Jakarta apa. sasaran kinerjanya apa? Akhirnya	
85		lebih ke situ.	
86			
87			

88	P	<i>Kalau nilai-nilai yang mempengaruhi cara Pian bekerja?</i>	
89			
90	AN	Ya nilai santai, keluarga. Santai keluarga,	
91	P	<i>Berarti kan keluarganya juga poinnya tuh lah pa?</i>	
92	AN	Ya mungkin. Fleksibilitas.	
93	P	<i>Fleksibel juga?</i>	
94	AN	Ya kalau masalah fleksibilitas itu tergantung siapa yang dihadapi. Apalagi kalau layanan ke mahasiswa kan mahasiswa macam-macam. Mulai dari yang pintar sampai yang kurang pintar gitu.	
95			
96			
97			
98		Ya kalau yang kurang pintar tu tuh di garasi ya	
99		ketawa. Terus	
100	P	<i>Terus kebiasaan kerja sehari-hari itu gimana Pak?</i>	Perilaku
101		<i>Di kampus atau di ruangan antar dosen itu gimana?</i>	Dan Pola
102	AN	Kebiasaan kerja? Di ruang itu bukan ruang kerja.	Kerja
103		Ada juga kalau mengerjakan pekerjaan pribadi ya.	B81-B124
104		Dosen itu kerjanya di luar. Dosen itu kerjanya	
105		di lokal. Kalau ngajar dia di lokal. Tapi kalau	
106		sifatnya penelitian ya nggak tahu kadang, Di	
107		ruangnya. Kadang dosen di warung kopi sambil	
108		mengerjakan, Kadang merencanakan pengabdian.	
109		Ke individu ya? Beda-beda ya?	
110	P	<i>Itu berarti pekerjaannya itu ada yang individu ada</i>	
111		<i>yang kelompok juga? Nggak ada. Nggak ada yang</i>	
112		<i>kelompok?</i>	
113	AN	Ya kecuali di adakan.	
114	P	<i>Kalau ada target dosen itu harus mengikuti ini?</i>	
115		<i>Mengikuti seminar misalkan? Harus mengikuti?</i>	
116		<i>Kayak di Tridharma itu kan itu loh Pak. Kayak ada</i>	
117		<i>pengabdian, jurnal.</i>	
118	AN	Kalau pengabdian betul, Dalam satu semester ada	
119		minimal berapa. Ada tekanan-tekanan dari Dekan.	
120		Baik untuk sasaran kerja. Baik untuk bukti kinerja,	
121		Ada aturan-aturan yang itulah. Cuma kan aturan itu	
122		kan sifatnya dari atas ke bawah.	
123	P	<i>Berarti itu mengikuti aturan Tridharma itu</i>	
124	AN	Tapi nggak ada juga hal-hal yang disarankan. Kan	
125		Tridharma itu kan mengajar. Mengajar, Menulis,	
126		Menulis itu menuangkan keilmuan dalam tulisan,	
127		PKM itu pengabdian Kepada masyarakat. Hal-hal	
128		lain kayak semhas, seminar itu semacam tunjangan	
129		atau saran.	
130	P	<i>Berarti misalkan tiga ini sudah tertargetkan.</i>	
131		<i>Berarti yang dua tadi yang sisanya itu terserah</i>	
132		<i>gimananya. Bisa atau nggak aja lagi.</i>	
133	AN	Yaa kada terlalu diwajibkan lah. Ada-ada aturannya,	

134		ada cara ngitungnya. Tapi yang kalau yang sifatnya	
135		horizontal, sesama dosen, ya kecuali memang ada	
136		ajakan misalnya bikin penelitian berkelompok,	
137		Berkelompok kan nanti arahnya, kepentingannya	
138		apa gitu kan, ya musyawarah kesepakatan masing-	
139		masing aja lah.	
140	P	<i>Kalau ada masalah tuh bagaimana? Dosen tuh</i>	
141		<i>lebih menyelesaikannya di dosen dulu atau ke</i>	
142		<i>pemimpin?</i>	
143	AN	Masalah apa dulu?	
144	P	<i>Masalah dalam pekerjaan.</i>	
145	AN	Ya di dosen, Di dosen aja dulu. Kalau tidak bisa di	
146		dosen, baru ke pemimpin. Ya nanti ada yang	
147		sifatnya pada negatif dosennya yang yang tidak	
148		perlu dikonsultasikan ke pimpinan. Disuruh lah	
149		kayak mengajar, mengajar itu kan memberi nilai	
150		menentukan jadwal. Itu kan pada negatif ya.	
151		Kemudian ada juga yang kayak membuat laporan,	
152		itu kan pekerjaan dosen juga. Laporan kayak nilai	
153		apa gitu. Ada masalah, misalnya aku lagi di Kapuas	
154		upload nilai, sementara tanggalnya habis, dia	
155		terpaksa aku harus ke Banjar, minta dibuka. Ya	
156		sifatnya sifat kepada teknis lapangan aja lah.	
157	P	<i>Penerapan aturan dalam kegiatan dosen sehari-</i>	
158		<i>hari itu gimana?</i>	
159	AN	Ya diterapkan.	
160	P	<i>Pasti ada?</i>	
161	AN	Ada	
162	P	<i>Terus pemimpin itu lebih sifatnya mengarahkan</i>	
163		<i>secara ketat atau memberi kebebasan kepada</i>	
164		<i>dosen.</i>	
165	AN	Ya kalau yang prerogatif ya kebebasan, Pimpinan	
166		itu kan cuma tau selesai upload nilai. Upload	
167		nilainya itu kan sesuai dengan aturan, Harus ada	
168		middle test, harus ada itu lah. Fakultas itu kan	
169		sifatnya fasilitator ya. Ruangannya ini, jamnya ini.	
170	P	<i>Itu diawasi lah Pak?</i>	
171	AN	Enggak, Ya dalam artian dia sifatnya fasilitator,	
172		bukan... Ya walaupun juga kebanyakan dosen kan	
173		memanfaatkan fasilitas yang ada. Kalau kecuali	
174		dosennya, ya belum aku lihat sih. Ada juga sih	
175		dosennya, dia punya rumah, Ruangannya besar,	
176		ruang tamunya besar. Mahasiswa disuruh ke situ. Itu	
177		kan sebenarnya bisa-bisa aja, tapi dengan catatan	
178		mahasiswanya oke, Nanti kalau bilang, saya enggak	
179		punya motor, enggak bisa ke sana. Lalu kemudian	
			Aturan dan Kebijakan Organisasi B125-B149

180		3-4 kali enggak masuk, lulus di Alfa, lulus enggak	
181		lulus, mahasiswa itu boleh protes. Karena dosennya	
182		memaksakan kepada hal-hal ya. Misalnya di	
183		rumahku aja jr dosennya rumahnya, di banjar baru.	
184		Cukup jauh lah. Atau apa gitu ya. Ya kalau	
185		yang Keluar dari UIN Antasari tadi mungkin akan	
186		jadi masalah lah. Biasanya tidak dipakai. Dia tetap	
187		memakai pada fasilitas yang sudah ada lah, supaya	
188		menghindari masalah.	
189	P	<i>Kalau suasana kerja di lingkungan dosen kayak</i>	
190		<i>mana Pak? Apakah lebih ke keluargaan, formal</i>	
191		<i>atau inovatif?</i>	
192	AN	Seimbang aja. Formal sama keluarga, Artinya	Iklm dan
193		formalnya tetap jalan, Tapi tidak dibuat kaku. Ya	Lingkungan
194		padahal yang memang kayak, kan ada dosen, ada	Kerja
195		administrasi. Kalau dosen itu kan fungsional. Ya	B151-B183
196		kalau yang administrasi dia formal ya harus ke	
197		kantor. Dosen kan kerjanya tidak di kantor, Dosen	
198		di lokal.	
199	P	<i>Terus kan lingkungan kerja itu mendukung</i>	
200		<i>kenyamanan dosen dalam pekerja lah Pak. Kayak</i>	
201		<i>apa lingkungan pian tu, terus itu mendukung dalam</i>	
202		<i>pekerjaannya. Antara nyaman keadanya.</i>	
203		<i>Kenyamanan ya? Iya, kenyamanan dalam</i>	
204		<i>mengajar, kenyamanan dalam berinteraksi sesama</i>	
205		<i>dosen, Sama dosen, pemimpin?</i>	
206	AN	Ya kalau penghargaan mendukung, mendukung lah.	Iklm dan
207		Cuma kalau penghargaannya apakah benar-benar	Lingkungan
208		nyaman, itu terlatih. Kata nyaman itu kan terlatih	Kerja
209		AC, aku lebih suka di sini daripada di Ruangan, Aku	B151-B183
210		tidak tahan AC.	
211	P	<i>Oh berarti kan yang jarang lah pa pian di luar.</i>	
212	AN	Cuman jangan juga dibilang UIN atau Febi tidak	
213		memfasilitasi, tapi teteap Memfasilitasi, Tergantung	
214		individunya, nyamannya dimana. Kata nyaman itu	
215		susah, susah jawabnya. Ya kalau aku sih nyaman-	
216		nyaman aja. Begitu aku sudah kepanasan banget	
217		keluar, masuk sebentar, keluar lagi. Keluar lagi. Ya	
218		kadang ada aja juga kadang candaan atau ngobrol	
219		apa yang ada seriusan di ruang dosen.	
220	P	<i>Terakhir nih Pak, menurut Pian budaya kerja di</i>	
221		<i>dosen ini kayak apa Pak? Dari pemandangan Pian</i>	
222		<i>selama Pian ngajar di UIN nih, kayak apa nih</i>	
223		<i>budaya kerjanya di sini nih? Apakah lebih</i>	
224		<i>menekankan kekeluargaan?</i>	
225			

226	AN	Jadi yang kau harus paham dosen itu, dia kayak	
227		begitu sudah pilih pekerjaan saya, yaudah saya	
228		kerjakan. Ya paling ke dosen lain itu paling hanya	
229		sekedar sharing-sharingan aja, Tugas sebenarnya	
230		kan kayak pembelajaran. Ya jadi kalau memang	
231		mata, kan inti utama tugas dosen itu kan kayak	
232		mengajar. Aku ngajar punya aku begitu aku sudah	
233		selesai ngajar. Aku gak terlalu peduli dosen yang	
234		turun berapa orang, bukan urusan aku. Kan yang	
235		penting aku ngajar, Apalagi ketekanan dari UIN	
236		kan. Dalam satu semester harus ada online, Ya apa	
237		itu LMS ya namanya. Jadi kadang dosen aku turun,	
238		dosen ini kada. Dosen ini turun, aku kada. Lumrah	
239		lah. Untuk yang dosen ya, tapi kalau yang	
240		administrasi mungkin masih kayak wajib offline.	
241		Walaupun nanti ke depan. Perlahan nanti di online	
242		kan dulu. Aku sudah gelombang hidup 2030 loh.	
243	<i>P</i>	<i>Majunya jaman loh Pak. Jadi teknologi.</i>	
244	AN	Semuanya kalau sudah banyak online tuh ya gak	
245		belajar tuh	
246	<i>P</i>	<i>Oh inggh bapa, baik Terimakasih banyak yaa pak</i>	Penutup
247		<i>semoga pian selalu di berikan kesehatan dan</i>	B181-B184
248		<i>dimudahkan segala urusanya</i>	
249	AN	Sama-sama semoga di mudahkan pelitiannya	

**Nama** : FH  
**Fakultas** : Syariah

Baris	S/P	Uraian	Koding
1	P	<i>Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,</i>	Pembukaan B1- B17
2		<i>Bu. Perkenalkan ulun Melsi Noor Al Maidah,</i>	
3		<i>mahasiswa Psikologi Islam UIN Antasari</i>	
4		<i>Banjarmasin. Sebelumnya makasih banyak, Bu,</i>	
5		<i>sudah bersedia meluangkan waktunya gasan</i>	
6		<i>diwawancarai terkait penelitian ulun.</i>	
7		<i>Wawancara ini gasan penelitian ulun tentang</i>	
8		<i>budaya kerja dosen di lingkungan UIN Antasari</i>	
9		<i>Banjarmasin. Tujuannya gasan mengetahui</i>	
10		<i>bagaimana pandangan lawan pengalaman Ibu</i>	
11		<i>mengenai budaya kerja dosen selama menjalankan</i>	
12		<i>tugas di kampus.</i>	
13		<i>Semua informasi yang Ibu sampaikan hanya gasan</i>	
14		<i>kepentingan penelitian dan dijamin</i>	
15		<i>kerahasiaannya. Kalau Ibu berkenan, ulun mulai</i>	
16		<i>bertanya ya, Bu.</i>	
17	FH	<i>Wa'alaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh.</i>	
18		<i>Iya berkenan.</i>	
19	P	<i>Baik bu, sebelumnya izin merekam untuk keperluan</i>	
20		<i>penelitian ya bu</i>	
21	FH	<i>Silahkan</i>	
22	P	<i>Langsung aja bu lah ke pertanyaan pertama,</i>	
23		<i>Menurut ibu gimana hubungan antar dosen di</i>	
24		<i>kampus ini? Apakah lebih terasa seperti</i>	
25		<i>kekeluargaan atau formal dalam budaya</i>	
26		<i>kerjanya?</i>	
27	FH	<i>Oh kalau masalah itu formal, iya. Ketika memang</i>	
28		<i>diharuskan formal, tapi lebih kepada kekeluargaan</i>	
29		<i>juga. Karena tanpa itu kita kurang semangat ya Jadi</i>	
30		<i>kadang menimbulkan semangat itu karena</i>	
31		<i>kekeluargaan. Ya saling simpati dan empati</i>	
32		<i>Apabila ada yang sifatnya ada problem. Nah ini kan</i>	
33		<i>bisa saling tau, menolong langsung. Jadi itu sudah</i>	
34		<i>tradisi kekeluargaan.</i>	
35	P	<i>Oh jadi itu tuh seimbang gitu lah bu</i>	
36	FH	<i>Betul</i>	
37	P	<i>Terus dalam bekerja itu apakah dosen itu lebih</i>	
38		<i>menekankan kerja sama tim atau pencapaian target</i>	
39		<i>bu?</i>	
40	FH	<i>Oh kalau dosen ini kan namanya kan fungsional ya.</i>	
41		<i>Kalau fungsional itu lebih pada target lah. Kalau</i>	
42		<i>kerja sama tim itu kecuali memang itu adalah</i>	
43		<i>dalam hal ada kegiatan yang berbentuk tim. Kalau</i>	

44		tim iya pastilah kita kerja sama. Tapi ketika bukan	
45		tim artinya masing-masing punya target sendiri-	
46		sendiri. Itu sudah paling-paling kita gimana, saling	
47		mensupport aja. Mensupport, eh sudah kah?	
48		Belum? Ayo, ayo. Sambil memberikan support aja.	
49		Tapi kalau dalam hal target itu tentu masing-	
50		masing. Tapi misal Suasana kerja yang nyaman	
51		dapat mendukung pencapaian target organisasi	
52	P	<i>Berarti bu untuk sesama teman tuh saling support</i>	
53		<i>sama kayak sebelah kiri, sebelah kanan tuh?</i>	
54	FH	Iya betul, betul sekali.	
55	P	<i>Terus bu apakah ada terdapat kebiasaan yang</i>	
56		<i>menekankan kebersamaan atau justru kompetensi</i>	
57		<i>diantara dosen?</i>	
58	FH	Bagaimana tuh, kebersamaan?	
59	P	<i>Yang untuk mencapai suatu target itu bu.</i>	
60	FH	Lalu minta bantuan kawan gitu?	
61	P	<i>Inggih, bisa lah bu.....</i>	
62	FH	Kalau yang substansinya tidak. Tapi ketika misalnya	
63		berkenan dengan apa yang bisa di bantu misalnya	
64		kita kan sudah, kita bantu dalam hal teknis, dalam	
65		arti mungkin dia kurang IT misalnya, nah itu kan	
66		bisa saling support. Kalau menyangkut masalah itu,	
67		ketika substansinya karena berbeda bidangnya.	
68		Paling kita mungkin gimana minta pertimbangan	
69		bisa seperti itu, tapi tidak menggolkan dalam	
70		sebuah hasil.	
71	P	<i>Oh inggh bu, Terus adakah bu nilai-nilai yang</i>	
72		<i>mempengaruhi cara dosen dalam bekerja? Kan</i>	
73		<i>pasti ada nilai-nilai tertentu loh bu.</i>	
74	FH	Dari apa yang dimaksud nilai?	
75	P	<i>Misalkan sesuai dengan Tridharma kan ada</i>	
76		<i>tertentu Tridharma. Universitas kan ada tertentu.</i>	
77		<i>Itu nilai-nilainya kayak apa bu?</i>	
78	FH	Yang pasti kan karena standarnya ada BKD. Nah di	
79		BKD itu tentu ada target-target. Kalau tidak	
80		mencapai target tentu kita artinya tidak lulus BKD.	
81		Itu yang membuat kita harus mencapai target itu.	
82		Dan target itu betul-betul harus ada bukti.	
83	P	<i>Laporannya kayak gitu?</i>	
84	FH	Iya, laporan itu tidak hanya sekedar deskripsi saja.	
85		Tapi berbentuk ada bukti otentiknya	
86	P	<i>Berarti ada target tertentu yang harus dicapai</i>	
87		<i>dosen dalam mengajar.</i>	
88	FH	Betul, Tiga Tridharma itu memang berimbang. Satu	
89		saja lemah kan tidak bisa. Jadi harus berimbang,	

90		harus terpenuhi semua. Ada tertulis, ada secara	Perilaku Dan Pola Kerja B76-B138
91		deskripsi, tapi juga secara otentiknya harus ada.	
92	P	<i>Kalau kebiasaan kerja sehari-hari di dosen ini</i>	
93		<i>kayak apa bu? Di kampus ini kebiasaan sesama</i>	
94		<i>dosen, kekeluargaannya atau nilai kerjanya?</i>	
95	FH	Kalau misalnya absen, harus absen di pagi. Itu yang	
96		pasti. Terus terbudaya sudah. Ada absen secara	
97		online, ada juga secara absen dalam arti stor wajah.	
98		Jadi muka kita harus ada di situ. Nah kemudian	
99		ketika misalnya ada yang kondisional, misalnya	
100		ada apel, nah itu secara tertulis lagi absen. Jadi itu	
101		sudah budaya kita. Kemudian juga kalau dalam hal	
102		mengajar, kita memang kalau tidak berjabatan ya	
103		mungkin bisa saja. Ada yang dikerjakan yang lain.	
104		Tapi kalau berjabatan kan memang ya harus	
105		konsentrasi pada jabatannya sesuai dengan jobnya	
106		ya. Tapi kalau kita tidak berjabatan, nah ini bisa	
107		mempersiapkan segala sesuatunya tentang	
108		pengajaran ketika sedang waktu-waktu senggang	
109		atau kita tadi juga dalam hal, apa ya, terhadap Tri	
110		Dharma tadi kan ada pengabdian, ada penelitian	
111		dan ada pengajaran.	
112	P	<i>Kalau kerjasama itu dosen itu lebih individu atau</i>	
113		<i>tim bu?</i>	
114	FH	Ya tadi kalau ada tim secara formal, dan artinya	
115		memang itu tim yang dibentuk formal tadi tentu ada	
116		SK, ada ini, itu memang harus ada kerjasama.	
117	P	<i>Kayak pengabdian itu kerjasama?</i>	
118	FH	Nah kalau pengabdian ada yang individual. Ada	
119		yang bertim tadi. Nah tim itu kan mungkin ini dari	
120		fakultas membentim untuk pengabdian kepada	
121		masyarakat. Nah itu memang harus betul-betul	
122		konsisten dan konsekuen ya, sesuai dengan target.	
123		Tapi kalau yang individual kita kan punya masing-	
124		masing kan tentu pengabdian itu kan masyarakat	
125		kepada masyarakat luas. Nah ini masing-masing	
126		ada yang di masyarakat, ada yang juga bentuk	
127		organisasi, ada yang juga. Tapi sepanjang itu	
128		dilaporkan secara otentik tadi. Jadi kan tidak bisa	
129		laporan itu tanpa ada otentik.	
130	P	<i>Kalau kan metode pembelajaran itu beda-beda lah</i>	
131		<i>buat tiap dosen itu, dosen itu adalah bu didorong</i>	
132		<i>untuk memberikan ide atau metode pembelajaran</i>	
133		<i>yang khusus, kalau dari pimpinan itu kayak</i>	
134		<i>metodenya harus kayak ini, kayak ini, kayak ini.</i>	
135			

136		<i>Atau itu dari individu sendiri aja kayak apa</i>	
137	FH	<i>memberikan pelajaran.</i>	
138		Kita kan ada, kalau berkenaan dengan itu, ada	
139		sertifikasi. Nah dari pelatihan-pelatihan itu kita	
140	P	akan implementasikan ke mana?	
141	FH	<i>Ke pembelajaran.</i>	
142		Nah itu, kemudian kan ada setiap satu semester itu	
143		ada biasanya pertemuan untuk membahas tentang	
144		kurikulum itu. Nah di situ nanti akan ada juga	
145		disampaikan macam-macam metode-metode yang	
146		baru. Dan mungkin juga kadang itu malah misalnya	
147		ada informasi atau sesuatu yang harus masuk pada	
148		kurikulum dari pusat. Nah itu akan nanti	
149		berpengaruh pada juga termasuk info metode-	
150		metodenya. Nah itu langsung diterapkan di	
151		pembelajaran, kalau itu matching dengan mata	
152		kuliahnya. Kan kadang-kadang bisa juga,	
153		walaupun itu ada informasi, kemudian ini ada juga	
154		metodenya seperti ini, tapi dengan mata kuliahnya	
155		tidak sesuai dengan, kurang tepat ya dengan	
156		metode itu. Nah itu tidak bisa juga, tapi berusaha	
157	P	lah dari segimana aja yang bisa menyesuaikan itu.	
158		<i>Kalau dalam menghadapi masalah nih Bu, apakah</i>	
159		<i>dosen itu lebih sering berdiskusi bersama atau</i>	
160	FH	<i>mengikuti arahan pemimpin?</i>	
161		Dua-duanya. Dua-duanya, kalau harusnya. Kita	
162		tidak boleh hanya sekedar kita diskusi tapi juga	
163	P	pimpinnya apa-apa tidak mungkin.	
164		<i>Tapi misalkan masalahnya itu sedikit atau bisa</i>	
165		<i>diselesaikan di antara dosen aja, itu perlu laporan</i>	
166	FH	<i>lagi ke atasan? Atau atasan tidak perlu tahu?</i>	
167		Sejauh ini kalau nyangkut masalah kedinasan, itu	
168		semuanya pasti bermuara pada pimpinan. Kita	
169		tidak boleh bergerak sendiri karena itu memang	
170		apapun kan, institusi itu harus berdasarkan institusi	
171		ya, karena pada saat kita jam kerja itu kan adalah	
172		milik kantor. Jadi apapun yang kita lakukan, kalau	
173		tanpa tahu ini kan jangan-jangan ini bertentangan	
174	P	dengan regulasi kantor kita kan.	
175		<i>Kalau mengenai aturan kerja, seberapa kuat</i>	
176		<i>aturan dan prosedur dalam mengatur pekerjaan</i>	
177	FH	<i>dosen di kampus?</i>	
178		Sangat kuat. Tidak bisa sebuah pekerjaan yang	
179		tidak ada pedoman. Pedoman itu regulasi tadi.	Aturan dan
180		Apapun itu, karena dengan pedoman itulah	Kebijakan
181	P	suksesnya itu tadi.	Organisasi

182	FH	<i>Kayak SOP-nya kayak itu, kah Bu?</i>	B139-B
183	P	Betul	
184		<i>Terus Bu, bagaimana penerapan aturan tersebut</i>	
185	FH	<i>tadi itu dalam kegiatan akademik sehari-hari?</i>	
186		Kita tentunya kan karena tadi selalu berpedoman	
187		dengan, ada pedoman, ada regulasi, nah ini itu yang	
188	P	diikuti.	
189	FH	<i>Diikuti kayak yang absen tadi?</i>	
190		Harus. Tidak boleh tidak. Dan juga misalnya kita	
191		harus apel, ya apel. Walaupun engga ada orang	
192		maksa. Tapi ketika ini undangan apel, juga	
193	P	diwajibkan tidak, tapi itu kesadaran.	
194	FH	<i>Karena aturan tadi?</i>	
195		Karena aturan tadi. Walaupun itu misalnya libur,	
196		tapi kayak kemarin kan ada Hari Pendidikan	
197	P	Nasional, kita apel.	
198	FH	<i>Diwajibkan lah itu, Bu?</i>	
199		Tidak ada itu dikatakan wajib, tapi ketika itu ada di	
200	P	tangan pimpinan, akhirnya itu sebuah instruksi.	
201		<i>Mengenai kepemimpinan, apakah pemimpin lebih</i>	
202		<i>sifatnya mengarahkan secara ketat atau memberi</i>	
203	FH	<i>kebebasan kepada dosen, Bu?</i>	
204	P	Selalu beracu pada pedoman.	
205	FH	<i>Kembali kepada pedoman juga, Bu?</i>	
206		Kembali kepada pedoman. Jadi pimpinan tidak	
207		setidak, artinya begitu sekehendak hati ya, tidak.	
208		Pimpinan juga punya aturan, kita juga punya	
209		aturan. Nah jadi harus matching itu semua,	
210		sehingga harmonis kan. Tidak boleh kita ada	
211		misalnya di antara pimpinan dengan bawahan. Itu	
212	P	kan budaya kerja yang sangat buruk ya, tidak boleh.	
213		<i>Untuk pengawasannya, Bu, apakah diawasi secara</i>	
214	FH	<i>ketat atau fleksibel saja?</i>	
215		Pengawasan itu terjadi pada diri sendiri. Setiap	
216		orang itu pasti dia yang harus punya pengawas	
217		masing-masing. Karena dari kesadaran itulah,	
218		maka itu akan terawasi. Kan tidak mungkin dimata-	
219		matai selalu pimpinan itu. Ini kan sudah dewasa	
220		semua. Dan juga pekerjaan itu berlintasi pada	
221		jaringan nih, artinya pendataan apa. Sekarang ini	
222		kan dengan sistem IT, dan itu sistem yang membuat	
223		kita nilai gaji dapat atau tidak, itu sistem. Tidak	
224		perlu harus ada pengawas dari ini. Tapi sistem itu	
225		sudah mengawasi kita. Seperti itu ya.	
226		<i>Terus bu mengenai suasana kerja di lingkungan</i>	
227	P	<i>dosen, apakah kekeluargaan, kooperatif, formal</i>	

228		<i>atau inovatif itu, Bu, dalam suasana</i>	
229	FH	<i>kerjanya?Berkolaborasi?</i>	
230		Berkolaborasi. Karena itu yang menyenangkan.	Iklim dan Lingkungan Kerja B173-B255
231		Tapi kadang ya, tapi yang pasti kita, ini pribadi.	
232		Dan pribadi kita betul-betul merasa bahagia.	
233		Karena sesuatu yang kita kerjakan dengan berawal	
234		rasa bahagia, kan kita tentu tidak ada beban. Nah,	
235		maka yakin itu pasti ada output yang bagus,	
236		sepanjang itu dengan hati. Nah, kenyataannya, tapi	
237		kita tidak tahu yang lain. Tapi kenyataannya yang	
238		lain semuanya happy happy saja. Biasanya	
239	P	dilihatkan dari teksturnya.	
240		<i>Berarti dari hati misalkan sudah nyaman, berarti</i>	
241	FH	<i>lingkungan kerjanya juga sudah nyaman yaa bu.</i>	
242		Iya, kita kan tahu kalau misalnya ada bermasalah,	
243		ada kan ketentuan, aturan-aturan, oh ini pimpinan	
244		akan memanggil dulu, secara apa istilahnya,	
245		persuasif ya. Nah, kemudian diperingatkan pakai	
246		surat. Nah, itu ada-ada. Tapi sejauh ini kita tidak	
247		pernah ada yang sampai diberlakukan seperti itu.	
248		Ini menandakan bahwa semuanya, dan juga tidak	
249		ada yang masih apa, ini jam berapa, harus masuk,	
250		harus... Tidak ada yang masih merasa, melaporkan	
251		diri bahwa kami tidak ada, dosen ini tidak ada	
252	P	masuk. Tidak pernah seperti itu.	
253		<i>Kalau hubungan dosen dengan pemimpin, apakah</i>	
254	FH	<i>nyaman saja komunikasinya, segala arahnya?</i>	
255		Sejauh ini, karena memang begini, kalau arahan	
256		secara non-formal, bukan arahan ya, itu hanya	
257		bincang biasa. Tapi ketika yang formal, kita semua	
258		pada hadir, dan itu kita akan selalu mendengarkan	
259		info-info baru. Kalau kita tidak hadir, kita tidak	
260	P	akan mendengarkan info-info baru.	
261		<i>Terus, bu, mengenai kenyamanan, apakah</i>	
262		<i>lingkungan kerja mendukung kenyamanan dosen</i>	
263	FH	<i>dalam bekerja?</i>	
264		Ya, tadi. Kita sudah merasa bahagia, tentu semua	
265		nyaman. Yang pasti, kalau fasilitas sekitar, ketika	
266		mau ke WC, dia nyaman. Ketika kita mau minum,	
267		ada air panas yang sudah tersedia. Jadi, secara	
268		individu ya, fasilitas yang kita perlukan secara	
269		individu, semua ada. Jadi, tidak ada yang	
270		terkendala. Jadi, artinya nyaman ya untuk	
271		lingkungannya.	
272			
273	P		

274		<i>Mengenai kenyamanan tadi, itu berkaitan, bu,</i>	
275		<i>dengan pencapaian target dosen. Kalau ini</i>	
276		<i>kenyamanan ini, jadi berkaitan dengan target?</i>	
277	FH	Tentu. Tentu berkaitan dengan kenyamanan tadi.	
278		Karena tadi, kita kan ada target yang tadi ada BKD.	
279		Nah, dengan pencapaian, dan kita bisa	
280		mendapatkan apabila kita bekerja, ada bukti, dan	
281		itu bisa kita laporkan, dari kita, kenyamanan itu	
282		tadi, karena kita tidak terhambat ya. Tapi ya, satu,	
283		kadang-kadang yang terhambat itu mungkin, ini	
284		kita laptop pengabdian masyarakat. Nah, tapi	
285		laptopnya misalnya kita sedang dalam keadaan	
286		error. Nah, tentu harusnya itu tuh pimpinan juga,	
287		atau stakeholder yang harus, mestinya kadang-	
288		kadang tuh ada memberikan itu tidak ada. Nah, itu	
289		yang ada sedikit.	
290	P	<i>Oh, inggih Bu. Terus, Bu, apakah suasana kerja</i>	
291		<i>yang mempengaruhi budaya kerja dosen di kampus</i>	
292		<i>ini, Bu, mengenai pengaruh lingkungannya tuh?</i>	
293	FH	<i>Suasana kerjanya, gimana budayanya?</i>	
294		Yang pasti kan tadi, karena budayanya sudah	
295		sesuai dengan aturan, misal absennya teratur dan	
296		semuanya mengikuti prosedur yang ada kemudian	
297		juga kenyamanan ini dapat dirasakan. Nah,	
298		pengaruhnya tentu membuat kita, kalau seandainya	
299		tidak ada pensiun, mungkin tidak ingin pensiun.	
300		<i>Oh, iya Bu.</i>	
301		Andai kan misalnya. Tapi kan ada aturan juga	
302		tentang itu.	
303	P	<i>Terakhir nih, Bu, menurut Ibu, gimana nih budaya</i>	
304		<i>kerja yang Ibu jalani di fakultas Ibu nih? Sesama</i>	
305		<i>dosen, pemimpin. Budaya kerjanya gimana?</i>	
306		<i>Budaya kerja yang Ibu rasakan selama ini nih,</i>	
307		<i>gimana?</i>	
308	FH	Yang pasti, tadi kan sudah dari awal ya ibu bilang	
309		absennya teratur, ya. Kemudian tadi masing-	
310		masing orang menjaga privasi, ya. Kemudian juga	
311		saling mensupport, apabila salah satu yang lain	
312		mungkin ada yang memerlukan bantuan, gitu. Itu	
313		mungkin budaya kerja juga. Kemudian tadi	
314		berkenaan dengan kedinasan, kalau kedinasan ini	
315		semuanya tergantung dari yang bersangkutan saja	
316		lagi. Artinya, menangkap tidak kalau orang berikan	
317		support. Kadang-kadang kan dia sendiri yang tidak	
318		ingin. Kadang-kadang, ya. Misalnya dia sudah	
319		lama tidak naik pangkat. Nah, teman-teman	

320		mendukung dia, ayo lekas naik pangkat misalnya.	
321		Bayangannya juga, tapi kan dia yang bersangkutan	
322		harus semangat. Jadi, kalau berpegang pada yang	
323		bersangkutan, kalau dia menangkap support	
324		kawan, dia tentu akan lebih bersemangat untuk	
325		melakukan peningkatannya. Tapi ketika dia tidak	
326		menangkap itu, dia ingin zona tetap seperti itu, ya.	
327	<i>P</i>	<i>Terima kasih, Ibu, sudah selesai juga nih. Terima</i>	
328		<i>kasih banyak lagi ya Bu. Alhamdulillah.</i>	
329	FH	Tapi yang pasti, ini dari nurani, jadi tidak istilahnya	
330		Ibu baikkkan. Ini dari Ibu sendiri.	
331	<i>P</i>	<i>Terima kasih. Alhamdulillah.</i>	
332		Sukses yaa, semoga lancar semuanya.	
333		<i>Inggih ibu, aamiin. Terima kasih banyak.</i>	
			Penutup B255-B261

**Nama** : ZF  
**Fakultas** : Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Baris	S/P	Uraian	Koding
1	P	<i>Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.</i>	Pembukaan B1- B17
2		<i>Selamat pagi/siang Bapak. Perkenalkan saya Melsi</i>	
3		<i>Noor Al Maida, mahasiswa Psikologi Islam dari</i>	
4		<i>UIN Antasari Banjarmasin. Terima kasih</i>	
5		<i>sebelumnya karena Bapak telah bersedia</i>	
6		<i>meluangkan waktu untuk menjadi narasumber</i>	
7		<i>dalam wawancara ini.</i>	
8		<i>Wawancara ini dilakukan dalam rangka penelitian</i>	
9		<i>mengenai budaya kerja dosen di lingkungan UIN</i>	
10		<i>Antasari Banjarmasin. Adapun tujuan wawancara</i>	
11		<i>ini untuk memperoleh informasi serta pandangan</i>	
12		<i>Bapak terkait budaya kerja dosen dalam</i>	
13		<i>pelaksanaan tugas dan aktivitas di lingkungan</i>	
14		<i>kampus.</i>	
15		<i>Seluruh informasi yang Bapak sampaikan nantinya</i>	
16		<i>akan digunakan hanya untuk kepentingan</i>	
17		<i>penelitian dan dijaga kerahasiaannya. Jika Bapak</i>	
18		<i>berkenan, saya akan mulai mengajukan beberapa</i>	
19		<i>pertanyaan. Izin merekam ya Pak untuk keperluan</i>	
20		<i>penelitian.</i>	
21	ZF	Iya silakan.	
22	P	<i>Yang pertama pak, menurut bapak gimana</i>	Nilai Dan Norma Organisasi B18-B52
23		<i>hubungan antar dosen di kampus ini? Apakah lebih</i>	
24		<i>terasa kekeluargaan atau formal pak?</i>	
25	ZF	Kalau hubungan antar dosen itu menurut saya	
26		tergantung masing-masing individu. Biasanya	
27		dosen yang sudah lama memiliki hubungan yang	
28		lebih dekat karena sudah sering berinteraksi dan	
29		memiliki ikatan yang cukup kuat. Sementara dosen	
30		baru dengan dosen lama biasanya tidak terlalu	
31		akrab karena masih proses penyesuaian. Kalau	
32		sesama dosen yang sudah lama, hubungan lebih	
33		terasa kekeluargaan sehingga tidak terlalu formal.	
34		Namun dengan dosen yang baru kadang terlihat ada	
35		jarak atau gap, mungkin karena perbedaan generasi	
36		atau faktor lainnya.	
37	P	<i>Kalau dalam bekerja itu pak, dosen lebih</i>	
38		<i>menekankan kerja sama tim atau pencapaian</i>	
39		<i>target?</i>	
40	ZF	Kalau dosen itu tergantung konteks pekerjaannya.	
41		Ada pekerjaan yang sifatnya individual dan ada	

42		yang berbentuk tim. Misalnya mengajar dan membimbing mahasiswa itu lebih bersifat individual karena menjadi tanggung jawab masing-masing dosen. Sedangkan yang berbentuk tim biasanya penelitian, kepanitiaan, akreditasi, atau kegiatan tertentu yang memang memerlukan keterlibatan banyak orang. Jadi pola kerjanya menyesuaikan kondisi dan jenis pekerjaan yang dilakukan.	
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
51	P	<i>Apakah ada nilai-nilai yang mempengaruhi cara dosen dalam bekerja pak?</i>	
52			
53	ZF	Kalau menurut saya, dosen itu mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi, dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.	
54			
55			
56		misalnya memenuhi beban 12 SKS dalam satu semester yang meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya tidak hanya sebatas kewajiban formal saja, melainkan juga diperlukan nilai seperti keikhlasan, kesabaran, dan pengorbanan waktu.	
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69	P	<i>Terus pak, Apakah ada metode pembelajaran yang dilakukan dapat mendorong mahasiswa aktif dalam belajar?</i>	
70			
71			
72	ZF	Saat ini kondisi mahasiswa cukup beragam. Beberapa tahun terakhir input mahasiswa mengalami perubahan sehingga dosen perlu menyesuaikan proses pembelajaran. Dalam beberapa kelas mungkin hanya sebagian mahasiswa yang benar-benar memahami materi dengan baik. Oleh sebab itu proses pembelajaran terkadang dilakukan secara bertahap agar mahasiswa dapat memahami materi sebelum masuk ke tahap berikutnya. Untuk mata kuliah seperti logika dapat digunakan pembelajaran tuntas, sedangkan pada mata kuliah yang tidak bersifat eksakta lebih sulit mengukur pemahaman mahasiswa sehingga sering menggunakan presentasi lisan sebagai cara melihat pemahaman mahasiswa.	
73			
74			
75			
76			
77			
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			

Perilaku  
Dan Pola  
Kerja  
B53-B74

88	P	<i>Kalau ada permasalahan dalam pembelajaran atau kegiatan kampus, apakah biasanya diselesaikan oleh dosen atau pimpinan bu?</i>	
89			
90			
91	ZF	Biasanya masalah dibicarakan dalam rapat dosen dan diselesaikan secara musyawarah bersama. Semua pihak termasuk pimpinan ikut terlibat untuk mencari jalan keluar. Misalnya ketika terdapat masalah mengenai kemampuan mahasiswa dalam penggunaan <i>Microsoft Word</i> atau kemampuan lainnya, maka akan dibahas bersama mengenai solusi yang dapat diberikan, apakah melalui pelatihan atau program tambahan tertentu.	
92			
93			
94			
95			
96			
97			
98			
99			
100	P	<i>Kalau menurut Bapak, seberapa kuat aturan dan prosedur dalam mengatur pekerjaan dosen di kampus ini?</i>	Aturan dan Kebijakan Organisasi B75-B87
101			
102			
103	ZF	Aturan sebenarnya ada, tetapi yang menjadi persoalan adalah bagaimana proses evaluasi dan pengawasannya. Kegiatan dosen tetap mengikuti aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh kampus. Visi dan misi menjadi acuan bagaimana dosen bekerja karena setiap dosen harus menyesuaikan dengan tujuan lembaga Dalam proses pembelajaran, mahasiswa menjadi pihak yang paling mengetahui pelaksanaan kegiatan di kelas. Mahasiswa juga memberikan penilaian terhadap dosen terkait RPS, cara mengajar, dan manajemen waktu. Hasil evaluasi tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk memberikan teguran jika ditemukan kekurangan.	
104			
105			
106			
107			
108			
109			
110			
111			
112			
113			
114			
115			
116			
117	P	<i>Bagaimana suasana kerja di lingkungan kampus menurut Bapak?</i>	Iklm dan Lingkungan Kerja B-91-B107
118			
119	ZF	Kalau menurut saya suasana kerja lebih banyak berjalan secara rutin. Inovasi biasanya lebih tergantung pada ..... masing-masing individu. Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh hubungan formal, birokrasi, dan faktor lain seperti kebijakan atau situasi tertentu. Dalam hal mengajar lebih banyak menggunakan kompetensi, sedangkan dalam beberapa hal lain terkadang ada pengaruh faktor tertentu.	
120			
121			
122			
123			
124			
125			
126			
127			
128	P	<i>Menurut bapa Bagaimana komunikasi antara dosen dan pimpinan?</i>	
129			
130	ZF	Komunikasi antara dosen dengan pimpinan menurut saya tergantung pada gaya kepemimpinan masing-masing. Ada pimpinan yang aktif berinteraksi dengan dosen, sering berkunjung dan	
131			
132			
133			

134		berkomunikasi secara langsung, namun ada juga	
135		yang lebih banyak berada di ruangan. Kehadiran	
136		pimpinan dapat memberikan motivasi bagi dosen	
137		sehingga mempengaruhi kenyamanan dalam	
138		bekerja.	
139		<i>Baik Pak, sepertinya cukup untuk wawancara hari</i>	
140		<i>ini. Terima kasih banyak atas waktu dan informasi</i>	
141	<i>P</i>	<i>yang telah Bapak berikan.</i>	
142		Iya sama-sama, semoga penelitian yang dilakukan	
143	<i>ZF</i>	dapat berjalan lancar dan cepat selesai.	

Nama : NA

Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora

Baris	S/P	Uraian	Koding
1	P	<i>Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.</i>	Pembukaan B1- B13
2		<i>Selamat pagi Bu. Perkenalkan saya Melsi Noor Al</i>	
3		<i>Maidah, mahasiswa Program Studi Psikologi Islam</i>	
4		<i>UIN Antasari Banjarmasin. Terima kasih</i>	
5		<i>sebelumnya karena Ibu telah bersedia meluangkan</i>	
6		<i>waktu menjadi narasumber dalam penelitian saya.</i>	
7		<i>Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh</i>	
8		<i>informasi mengenai budaya kerja dosen di</i>	
9		<i>lingkungan UIN Antasari Banjarmasin. Sebelum</i>	
10		<i>memulai wawancara, ulun izin merekam</i>	
11		<i>percakapan ini agar memudahkan dalam proses</i>	
12		<i>pengumpulan data penelitian.</i>	
13	NA	Iya Silahkan saja	
14	P	<i>Menurut Ibu bagaimana hubungan antar dosen di</i>	
15		<i>lingkungan kampus ini, khususnya di Fakultas</i>	
16		<i>Ushuluddin? Apakah hubungan tersebut lebih</i>	
17		<i>terasa formal atau lebih kekeluargaan?</i>	
18	NA	Kalau menurut ibu hubungan antar dosen di	
19		lingkungan kampus ini terasa bersifat	
20		kekeluargaan. Hubungan tersebut bahkan dapat	
21		dikatakan cukup dekat karena antar dosen saling	
22		mengenal dan saling memperhatikan satu sama lain.	
23		Namun demikian, dalam pelaksanaannya tetap ada	
24		batas-batas formalitas terutama apabila berkaitan	
25		dengan pekerjaan, aturan kampus, dan tugas-tugas	
26		akademik. Jadi menurut saya sifatnya	
27		menyesuaikan keadaan. Ketika situasi	
28		mengharuskan untuk formal maka akan dilakukan	
29		secara formal, tetapi di luar pekerjaan suasana	
30		kekeluargaan lebih terasa, Misal nya apabila ada	
31		dosen yang sakit maka biasanya dosen lain akan	
32		datang menjenguk, apabila ada yang mengalami	
33		musibah seperti kebakaran maka biasanya dosen	
34		lain ikut membantu, atau ketika ada dosen yang	
35		melahirkan dan membutuhkan dukungan maka	
36		biasanya juga diberikan perhatian. Hal-hal seperti	
37		itu dilakukan di luar pekerjaan formal dan	
38		menunjukkan adanya rasa kekeluargaan yang cukup	
39		kuat.	
40			

41		<i>Kalau dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari</i>	
42	<i>P</i>	<i>Bu, apakah dosen lebih menekankan kerja sama tim</i>	
43		<i>atau lebih menekankan pencapaian target kerja?</i>	
44	NA	Biasanya yang menjadi perhatian utama adalah	
45		target pekerjaan yang harus dicapai terlebih dahulu.	
46		Namun untuk mencapai target tersebut diperlukan	
47		adanya kerja sama yang baik. Pekerjaan biasanya	
48		dibagi berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan	
49		keahlian masing-masing dosen. Pimpinan atau	
50		ketua kelompok biasanya memahami karakteristik	
51		serta kemampuan dosen yang ada, sehingga	
52		pembagian tugas dilakukan dengan menyesuaikan	
53		kemampuan tersebut. Misalnya ada dosen yang	
54		lebih sesuai mengajar mata kuliah tertentu atau	
55		lebih menguasai bidang tertentu, maka tugas akan	
56		disesuaikan dengan kompetensinya. Dengan	
57		pembagian seperti itu pekerjaan menjadi lebih	
58		mudah dikerjakan dan tujuan dapat tercapai secara	
59		efektif	
60	<i>P</i>	<i>Apakah terdapat nilai-nilai tertentu yang</i>	
61		<i>mempengaruhi cara dosen dalam bekerja, Bu?</i>	
62	NA	Tentu ada. Salah satunya nilai yang berasal dari	
63		Tridharma yang menjadi pedoman utama bagi	
64		dosen dalam menjalankan pekerjaannya. Dosen	
65		memiliki tanggung jawab dalam tiga bidang utama	
66		seperti pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta	
67		pengabdian kepada masyarakat. Selain itu terdapat	
68		nilai kerja sama dan saling membantu di antara	
69		dosen. Misalnya apabila ada dosen yang belum	
70		memiliki penelitian maka dosen lain biasanya akan	
71		mengajak bekerja sama dalam penelitian kelompok.	
72		Hal yang sama juga terjadi dalam kegiatan	
73		pengabdian masyarakat di mana pembagian	
74		kegiatan dilakukan agar seluruh dosen memperoleh	
75		kesempatan yang sama dalam menjalankan	
76		kewajibannya.	
77	<i>P</i>	<i>Berarti dalam pekerjaan dosen terdapat pekerjaan</i>	
78		<i>yang dilakukan secara individu dan ada juga yang</i>	
79		<i>dilakukan secara berkelompok ya Bu?</i>	
80	NA	Iya, benar. Pelaksanaan pekerjaan dosen memang	
81		tergantung pada jenis kegiatan yang dilakukan. Ada	
82		kegiatan yang bersifat individu dan ada juga yang	
83		bersifat kelompok. Penelitian misalnya dapat	
84		dilakukan secara individu dan juga kelompok.	
85		Begitu juga dengan kegiatan pengabdian	
86		masyarakat. Ada kegiatan individu seperti menjadi	

Perilaku  
Dan Pola  
Kerja  
B59-B83

87		penceramah atau mengajar di tempat lain, tetapi ada	
88		juga kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama	
89		seperti pengabdian masyarakat di desa atau	
90		kegiatan akademik tertentu yang melibatkan	
91		banyak dosen	
92	P	<i>Terus bu, Kalau dalam menghadapi permasalahan,</i>	
93		<i>apakah dosen lebih sering melakukan diskusi</i>	
94		<i>bersama atau lebih mengikuti arahan dari</i>	
95		<i>pimpinan?</i>	
96	NA	Biasanya apabila ada permasalahan terlebih dahulu	
97		dibicarakan bersama melalui diskusi. Dalam	
98		lingkungan kampus juga terdapat tim etik yang	
99		bertugas menangani permasalahan tertentu. Apabila	
100		permasalahan masih dalam skala kecil biasanya	
101		dapat diselesaikan melalui diskusi antar dosen	
102		terlebih dahulu. Namun apabila permasalahan	
103		sudah masuk dalam bentuk pengaduan resmi atau	
104		formal maka akan ditindaklanjuti sesuai prosedur	
105		yang berlaku dan melibatkan tim etik atau	
106		pimpinan. Dengan demikian penyelesaiannya	
107		dilakukan secara bertahap sesuai tingkat	
108		permasalahannya.	Aturan dan
109	P	<i>Menurut Ibu, seberapa kuat aturan dan prosedur</i>	Kebijakan
110		<i>dalam mengatur pekerjaan dosen di sini?</i>	Organisasi
111	NA	Menurut saya aturan yang berlaku cukup kuat dan	B84-B107
112		dijalankan oleh dosen dengan baik. Sebagian besar	
113		dosen memiliki kesadaran untuk mengikuti aturan	
114		yang telah ditetapkan. Penerapan aturan tersebut	
115		juga dilakukan melalui berbagai media seperti grup	
116		komunikasi dan sistem yang digunakan kampus.	
117		Dosen diwajibkan mengisi berbagai laporan dan	
118		administrasi melalui sistem yang tersedia. Namun	
119		pengawasan bukan dilakukan secara langsung	
120		kepada orangnya, melainkan lebih kepada hasil	
121		kerja dan laporan yang disampaikan.	
122		<i>Kalau berkaitan dengan pimpinan Bu, apakah</i>	
123	P	<i>menurut Ibu pimpinan lebih bersifat ketat atau</i>	
124		<i>memberikan kebebasan kepada dosen?</i>	
125	NA	Menurut saya tergantung pada situasi dan	
126		kebutuhan pekerjaan. Ada hal-hal tertentu yang	
127		memang harus dilakukan secara ketat, misalnya	
128		berkaitan dengan kedisiplinan, penyelesaian tugas,	
129		dan kewajiban akademik. Namun dalam beberapa	
130		hal lain pimpinan juga memberikan kebebasan	
131		kepada dosen selama pekerjaan dapat dilaksanakan	
132		dengan baik. Biasanya pimpinan juga memberikan	

133		pengingat secara berkala agar dosen tidak lupa	Iklim dan Lingkungan Kerja B109-B140
134		menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.	
135		Hubungan antar dosen dan pimpinan akan lebih	
136		baik apabila dibangun dengan komunikasi yang	
137		nyaman dan saling mendukung.	
138	P	<i>Bagaimana suasana kerja di lingkungan dosen</i>	
139		<i>menurut yang Ibu rasakan selama ini?</i>	
140	NA	Kalau menurut saya suasana kerja di sini lebih	
141		mengarah kepada suasana kekeluargaan. Antar	
142		dosen saling membantu dan saling mendukung satu	
143		sama lain. Misalnya ketika ada dosen yang	
144		mengalami kesulitan dalam penelitian, biasanya	
145		dosen lain akan memberikan masukan, arahan, atau	
146		membantu mencari solusi. Bahkan terkadang dosen	
147		juga saling berbagi pengalaman mengenai kendala	
148		yang dihadapi dalam pekerjaan sehingga tercipta	
149		suasana kerja yang nyaman.	
150	P	<i>Apakah lingkungan kerja mempengaruhi</i>	
151		<i>kenyamanan dosen dalam bekerja Bu?</i>	
152	NA	Tentu mempengaruhi. Lingkungan kerja yang	
153		nyaman akan membantu dosen merasa lebih tenang	
154		dan lebih semangat dalam menjalankan	
155		pekerjaannya. Misalnya ketika dosen harus	
156		mengajar di lokasi yang cukup jauh seperti	
157		Banjarbaru, universitas menyediakan fasilitas	
158		tertentu agar dosen tetap merasa nyaman. Dukungan	
159		fasilitas seperti itu dapat membantu dosen dalam	
160		menjalankan pekerjaannya secara lebih optimal.	
161	P	<i>Ibu sudah berapa lama mengajar di sini dan apakah</i>	
162		<i>ada perubahan budaya kerja yang Ibu rasakan</i>	
163		<i>selama mengajar?</i>	
164	NA	Saya mengajar sejak tahun 1991 di Fakultas	
165		Ushuluddin. Selama kurang lebih 35 tahun	
166		mengajar, budaya yang paling terasa sampai	
167		sekarang adalah budaya kekeluargaan. Dulu ketika	
168		saya masih menjadi dosen muda, saya sangat	
169		merasakan adanya pengayoman dari dosen senior.	
170		Sekarang ketika sudah menjadi dosen senior, saya	
171		juga berusaha memberikan dukungan dan	
172		pengayoman kepada dosen-dosen yang lebih muda.	
173		Memang ada perubahan terutama dalam	
174		perkembangan teknologi karena dosen-dosen muda	
175		sekarang lebih cepat beradaptasi dengan	
176		penggunaan komputer dan teknologi dibandingkan	
177		generasi sebelumnya. Akan tetapi meskipun ada	
178			Penutup

179		perubahan tersebut, nilai kekeluargaan tetap	B141-B145
180	<i>P</i>	bertahan dan masih terasa sampai sekarang.	
181		<i>Baik Bu, mungkin cukup sampai di sini wawancara</i>	
182		<i>kita. Terima kasih banyak atas waktu, bantuan, dan</i>	
183	NA	<i>informasi yang telah Ibu berikan.</i>	
184		Iya sama-sama. Semoga penelitian dan penyusunan	
185		skripsinya berjalan dengan lancar dan cepat selesai.	

**Nama** : EN  
**Fakultas** : Tarbiyah

Baris	S/P	Uraian	Koding
1	P	<i>Assalamu'alaikum Wr. Wb. Mohon izin Ibu,</i>	Pembukaan B1-B11
2		<i>sebelumnya saya ingin memperkenalkan diri. Nama</i>	
3		<i>saya Melsi Noor Al Maidah, mahasiswa dari</i>	
4		<i>Program Studi Psikologi Islam. Saat ini saya</i>	
5		<i>sedang melakukan penelitian terkait budaya kerja</i>	
6		<i>dosen di lingkungan Fakultas Ushuluddin sebagai</i>	
7		<i>bagian dari penyusunan tugas akhir atau skripsi.</i>	
8		<i>Saya juga memohon izin kepada Ibu untuk</i>	
9		<i>melakukan wawancara serta merekam percakapan</i>	
10		<i>ini agar memudahkan proses pencatatan data</i>	
11		<i>penelitian dan menghindari adanya kesalahan</i>	
12		<i>dalam penulisan hasil wawancara.</i>	
13	EN	Wa'alaikumsalam. Iya, silakan, tidak apa-apa.	
14	P	<i>Terima kasih banyak Ibu atas kesediaannya</i>	
15		<i>meluangkan waktu. Langsung aja bu lah, menurut</i>	
16		<i>Ibu bagaimana hubungan antar dosen di kampus</i>	
17		<i>ini? Apakah hubungan tersebut lebih terasa formal</i>	
18		<i>atau lebih bersifat kekeluargaan?</i>	
19	EN	Menurut saya hubungan antar dosen di lingkungan	
20		kampus ini lebih terasa bersifat kekeluargaan.	
21		Hubungan yang terjalin bukan hanya sekadar	
22		hubungan pekerjaan, tetapi juga hubungan yang	
23		cukup dekat secara personal. Sesama dosen saling	
24		mengenal, saling membantu, dan saling menjaga	
25		hubungan baik.	
26	P	<i>Apakah hubungan tersebut juga dirasakan dengan</i>	
27		<i>sesama rekan dosen maupun pimpinan di</i>	
28		<i>lingkungan fakultas?</i>	
29	EN	Iya, hubungan tersebut juga dirasakan baik dengan	
30		sesama rekan dosen maupun dengan pimpinan.	
31		Meskipun ada beberapa pihak yang mungkin	
32		terlihat lebih dominan karena jabatan atau tanggung	
33		jawab tertentu, tetapi tetap ada rasa saling	
34		menghormati satu sama lain. Hubungan kerja yang	
35		baik membuat pekerjaan menjadi lebih nyaman	
36		dijalankan.	
37	P	<i>Inggh bu, terus bu Apakah dalam situasi tertentu</i>	
38		<i>hubungan kerja tersebut berubah menjadi lebih</i>	
39		<i>formal?</i>	
40	EN	Tentu ada situasi tertentu yang mengharuskan	
41		hubungan kerja menjadi lebih formal. Misalnya	
42		ketika menghadiri rapat, kegiatan akademik,	
43		pengambilan keputusan, ataupun hal-hal yang	

44		berkaitan dengan aturan institusi. Jadi suasana kerja	
45		tidak selalu santai, tetapi disesuaikan dengan situasi	
46		yang sedang dihadapi.	
47	P	<i>Kalo Dalam bekerja, apakah dosen lebih</i>	
48		<i>menekankan pada kerja sama tim atau lebih fokus</i>	
49		<i>pada pencapaian target kerja bu?</i>	
50	EN	Menurut saya keduanya sama-sama penting. Karna	
51		Target pekerjaan tentu harus tercapai, namun	
52		pencapaian target biasanya didukung melalui kerja	
53		sama tim yang baik. Jadi antara kerja sama dan	
54		pencapaian target berjalan secara seimbang.	
55	P	<i>Berarti kerja sama dan target saling berkaitan ya,</i>	
56		<i>Bu?</i>	
57	EN	Iya benar. Kerja sama tim sangat membantu agar	
58		target yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan	
59		lebih mudah dan efektif.	
60	P	<i>Berarti hubungan kekeluargaan di lingkungan kerja</i>	
61		<i>cukup dekat ya Bu?</i>	
62	EN	Iya, terutama dalam lingkup program studi	
63		hubungan kekeluargaannya cukup dekat. Kami	
64		sering menghabiskan waktu bersama dalam	
65		pekerjaan maupun kegiatan lain sehingga kedekatan	
66		tersebut semakin terbentuk.	
67	P	<i>Bagaimana Apakah solidaritas antar dosen juga</i>	
68		<i>tinggi?</i>	
69	EN	Menurut saya solidaritas antar dosen cukup tinggi.	
70		Ketika ada rekan yang membutuhkan bantuan atau	
71		mengalami kesulitan dalam pekerjaan, biasanya	
72		dosen lain akan ikut membantu dan memberikan	
73		dukungan.	
74	P	<i>Apakah ada nilai-nilai tertentu yang mempengaruhi</i>	
75		<i>cara dosen dalam bekerja?</i>	
76	EN	Ada, salah satunya adalah pelaksanaan Tridharma	Perilaku
77		Perguruan Tinggi yang menjadi dasar dalam	Dan Pola
78		pelaksanaan tugas dosen. Nilai itu menjadi	Kerja
79		pedoman dalam menjalankan tanggung jawab	B56-B92
80		pekerjaan dosen.	
81	P	<i>Apakah pelaksanaan Tridharma menjadi kewajiban</i>	
82		<i>bagi dosen bu?</i>	
83	EN	Iya, Tridharma merupakan kewajiban yang harus	
84		dilaksanakan oleh setiap dosen. Tidak Cuma	
85		mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian,	
86		pengabdian kepada masyarakat, kegiatan	
87		bimbingan, serta berbagai tugas akademik lainnya.	
88			
89			

90	P	<i>Dalam kegiatan penelitian atau pengabdian apakah lebih banyak dilakukan secara individu atau kelompok bu?</i>	
91			
92			
93	EN	Tergantung pada jenis kegiatan yang dilakukan ya,	
94		Ada kegiatan yang dilakukan secara individu seperti	
95		menjadi narasumber atau pembicara, sedangkan	
96		kegiatan seperti pengabdian masyarakat atau	
97		program tertentu biasanya dilakukan secara	
98		kelompok.	
99	P	<i>Dalam mengembangkan ide-ide baru, apakah dosen lebih mengikuti arahan pimpinan atau diberikan kebebasan bu?</i>	
100			
101			
102	EN	Arahan pimpinan tetap menjadi pedoman utama,	
103		tapi dosen juga diberikan kesempatan untuk	
104		menyampaikan pendapat dan mengembangkan ide	
105		yang dimiliki agar hasil pekerjaan dapat lebih	
106		maksimal.	
107	P	<i>Dalam menghadapi masalah, apakah dosen lebih sering berdiskusi bersama atau mengikuti arahan pimpinan?</i>	
108			
109			
110	EN	Biasanya masalah diselesaikan melalui diskusi	
111		terlebih dahulu. Dalam program studi, berbagai hal	
112		umumnya dibicarakan bersama agar keputusan	
113		yang diambil dapat dipahami dan diterima oleh	
114		seluruh anggota.	
115	P	<i>Apakah pimpinan juga melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan bu?</i>	
116			
117	EN	Iya, pimpinan cukup terbuka terhadap masukan dari	
118		dosen lain. Dalam beberapa hal dosen juga	
119		dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga	
120		tidak hanya diputuskan secara sepihak.	
121	P	<i>Bagaimana dengan aturan yang berlaku di lingkungan kerja bu ?</i>	
122			
123	EN	Aturan yang berlaku cukup kuat dan harus dipatuhi	Aturan dan
124		oleh seluruh dosen, misalnya terkait kedisiplinan	Kebijakan
125		kerja maupun penggunaan pakaian sesuai ketentuan	Organisasi
126		yang berlaku.	B93-B106
127	P	<i>Apakah ada konsekuensi jika aturan tersebut tidak dipatuhi bu?</i>	
128			
129	EN	Iya, apabila terdapat dosen yang tidak mengikuti	
130		aturan biasanya akan diberikan teguran sebagai	
131		bentuk pengingat agar kedisiplinan tetap terjaga.	
132	P	<i>Menurut Ibu, bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja ini bu? Apakah lebih ketat atau lebih memberikan kebebasan bu?</i>	
133			
134			
135			

136	EN	Menurut saya pimpinan lebih banyak memberikan kebebasan, tetapi tetap dalam batas tertentu.	Iklim dan Lingkungan Kerja B107-B124
137		Pimpinan juga cukup terbuka terhadap masukan serta melibatkan dosen dalam berbagai kegiatan dan keputusan.	
138			
139			
140			
141	P	<i>Bagaimana suasana kerja yang Ibu rasakan selama mengajar di lingkungan ini bu?</i>	
142			
143	EN	Menurut saya suasana kerja yang ada mencakup berbagai hal seperti kenyamanan, inovasi, dan kekeluargaan. Namun yang paling dominan adalah suasana kekeluargaan karena antar dosen saling membantu dan saling mendukung.	
144			
145			
146			
147			
148	P	<i>Apakah lingkungan kerja lebih menekankan pada kenyamanan atau pencapaian target bu?</i>	
149			
150	EN	Keduanya sama-sama penting. Target pekerjaan harus tercapai dengan baik, namun kenyamanan lingkungan kerja juga perlu dijaga agar pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal.	
151			
152			
153			
154	P	<i>Menurut Ibu bagaimana budaya kerja yang selama ini Ibu rasakan di lingkungan fakultas?</i>	
155			
156	EN	Budaya kerja yang saya rasakan lebih mengarah pada suasana kekeluargaan. Meskipun dalam kondisi tertentu tetap ada formalitas yang harus dijaga, hubungan antar dosen tetap dibangun melalui rasa saling menghormati, saling membantu, dan menyesuaikan dengan situasi yang ada.	
157			
158			
159			
160			
161			
162	P	<i>Baik Ibu, mungkin cukup sampai di sini wawancara yang dapat saya lakukan. Terima kasih banyak atas waktu, bantuan, dan kesediaan Ibu dalam memberikan informasi untuk penelitian ulun.</i>	
163			
164			
165			
166	EN	Iya, sama-sama. Semoga penelitian yang kamu berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik.	
167			
168			
			Penutupan B125-129

**Nama : SR**  
**Fakultas : Dakawah dan Komunikasi**

Baris	S/P	Uraian	Koding
1	P	<i>Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,</i>	Pembukaan B1-B10
2		<i>Bu. Perkenalkan nama ulun Melsi Noor Al Maidah,</i>	
3		<i>mahasiswa Psikologi UIN Antasari Banjarmasin.</i>	
4		<i>Terima kasih sebelumnya Ibu telah bersedia</i>	
5		<i>meluangkan waktu untuk mengikuti wawancara ini.</i>	
6		<i>Wawancara ini dilakukan untuk keperluan</i>	
7		<i>penelitian skripsi ulun mengenai gambaran budaya</i>	
8		<i>kerja dosen di UIN Antasari Banjarmasin.</i>	
9		<i>Sebelumnya, apakah Ibu berkenan apabila proses</i>	
10		<i>wawancara ini direkam untuk memudahkan peneliti</i>	
11		<i>dalam pengolahan data?</i>	
12	SR	Wa'alaikumsalam Iya silakan saja.	Nilai Dan Norma Organisasi B11-B42
13	P	<i>Menurut Ibu, bagaimana hubungan antar dosen di</i>	
14		<i>kampus ini? Apakah lebih terasa seperti suasana</i>	
15		<i>kekeluargaan atau lebih formal?</i>	
16	SR	Hubungan antar dosen di lingkungan kampus	
17		menurut saya lebih mengarah pada suasana	
18		kekeluargaan. Hubungan yang terjalin tidak terlalu	
19		kaku dan lebih terasa dekat sehingga dalam	
20		berinteraksi sesama dosen dapat berjalan denga.	
21	P	<i>Menurut ibu Bagaimana komunikasi antar dosen di</i>	
22		<i>lingkungan kerja? Apakah komunikasi yang</i>	
23		<i>dilakukan berjalan nyaman bu?</i>	
24	SR	Komunikasi antar dosen berjalan dengan nyaman	
25		karena suasananya seperti keluarga. Komunikasi	
26		juga lebih fleksibel dan terbuka sehingga ketika ada	
27		sesuatu yang ingin didiskusikan dapat dilakukan	
28		dengan mudah.	
29	P	<i>Selanjutnya bu Dalam pekerjaan nih bu , apakah</i>	
30		<i>dosen lebih menekankan kerja sama tim atau</i>	
31		<i>pencapaian target bu?</i>	
32	SR	Kalo dalam hal itu, Kerja sama tim lebih ditekankan	
33		untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Jadi,	
34		kerja sama dilakukan agar tujuan pekerjaan dapat	
35		tercapai dengan baik.	
36	P	<i>Apakah terdapat kebiasaan yang menekankan</i>	
37		<i>kebersamaan antar dosen bu?</i>	
38	S	Iya ada, Kebiasaan yang dilakukan biasanya berupa	
39		rapat koordinasi apabila terdapat hal yang perlu	
40		disampaikan kepada seluruh dosen. Selain kegiatan	
41		formal, terdapat juga kegiatan nonformal yang tetap	
42		membangun suasana kekeluargaan. Misalnya	
43			

44		berkumpul bersama dan menjalin silaturahmi antar dosen.	
45			
46	<i>P</i>	<i>Adakah nilai-nilai yang memengaruhi cara dosen dalam bekerja bu?</i>	
47			
48	SR	Iya ada beberapa seperti, Nilai-nilai yang memengaruhi cara kerja dosen antara lain tanggung jawab, profesionalisme, transparansi, kejujuran, dan kerja keras. Namun hal tersebut juga dapat berbeda pada masing-masing individu. Kinerja dosen tetap mengikuti sistem yang sudah ditetapkan oleh kampus, Kinerja dosen dievaluasi secara berkala melalui sistem yang telah ditetapkan kampus.	
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56	<i>P</i>	<i>Bagaimana kebiasaan kerja dosen sehari-hari di kampus bu?</i>	
57			
58	SR	Kegiatan dosen sehari-hari cukup beragam, seperti melakukan pembimbingan akademik, pembimbingan skripsi, mengajar minimal delapan SKS, menguji seminar proposal, ujian komprehensif, serta berbagai kegiatan akademik lainnya.	
59			
60			
61			
62			
63			
64	<i>P</i>	<i>Selain kegiatan tersebut apakah terdapat kegiatan lain yang menjadi tanggung jawab dosen bu?</i>	
65			
66	SR	Selain kegiatan pengajaran, dosen juga menjalankan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari Tridharma Perguruan Tinggi. Penelitian dapat dilakukan di lapangan maupun melalui studi pustaka. Sedangkan pengabdian dapat dilakukan dalam bentuk ceramah, pembinaan masyarakat, maupun kegiatan lainnya.	
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73	<i>P</i>	<i>Apakah semua dosen menjalankan kegiatan yang sama bu?</i>	
74			
75	SR	Secara umum semua dosen memiliki kewajiban yang sama, namun pelaksanaannya disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing. Tidak semua dosen menjalankan kegiatan yang sama persis.	
76			
77			
78			
79			
80	<i>P</i>	<i>Apakah kegiatan pengabdian dilakukan secara individu atau tim bu?</i>	
81			
82	SR	Pengabdian dapat dilakukan secara individu maupun tim, tergantung pada jenis kegiatan yang dilakukan. Jika kegiatan membutuhkan pelaksanaan di lapangan atau pelatihan masyarakat, biasanya dilakukan secara tim.	
83			
84			
85			
86			
87	<i>P</i>	<i>Dalam menghadapi masalah apakah dosen lebih sering berdiskusi atau mengikuti arahan pimpinan bu?</i>	
88			
89			

Perilaku  
Dan Pola  
Kerja  
B43-B70

90	SR	Keduanya dilakukan. Terkadang dosen berdiskusi terlebih dahulu untuk mencari solusi, kemudian	Aturan dan Kebijakan Organisasi B75-B95
91		meminta arahan kepada pimpinan apabila	
92		diperlukan.	
93			
94	P	<i>Apakah semua permasalahan harus dilaporkan</i>	
95		<i>kepada pimpinan bu?</i>	
96	SR	Tidak semua masalah harus dilaporkan. Hanya	
97		masalah tertentu yang membutuhkan keterlibatan	
98		pimpinan yang perlu disampaikan.	
99	P	<i>Seberapa kuat aturan dan prosedur dalam</i>	
100		<i>mengatur pekerjaan dosen bu?</i>	
101	SR	Aturan dan prosedur cukup kuat karena terdapat	
102		SOP serta sistem e-kinerja yang digunakan untuk	
103		menilai dan mengevaluasi kinerja dosen secara	
104		berkala.	
105	P	<i>Bagaimana penerapan aturan tersebut dalam</i>	
106		<i>kegiatan sehari-hari bu?</i>	
107	SR	Penerapan aturan dilakukan melalui SOP dan	
108		koordinasi dari pimpinan yang diteruskan kepada	
109		program studi dan dosen.	
110	P	<i>Apakah SOP di setiap fakultas sama bu?</i>	
111	SR	Iya berbeda tapi ada beberapa aturan umum yang	
112		sama, namun ada beberapa perbedaan teknis	
113		menyesuaikan kondisi masing-masing fakultas,	
114		seperti mekanisme pelaksanaan kegiatan akademik	
115		tertentu.	
116	P	<i>Bagaimana gaya kepemimpinan di lingkungan</i>	
117		<i>kerja dosen?</i>	
118	SR	Pimpinan memberikan arahan tetapi tetap	
119		memberikan alternatif dan kebebasan kepada dosen	
120		sehingga pelaksanaannya lebih fleksibel.	
121	P	<i>Apakah kegiatan dosen diawasi secara ketat bu?</i>	
122	SR	Tergantung kondisi di lapangnya gimana, ada	
123		Pengawasan dilakukan melalui pencapaian target	
124		seperti PKD, e-kinerja, absensi, dan kewajiban	
125		mengajar yang harus dipenuhi oleh dosen.	
126	P	<i>Bagaimana suasana kerja di lingkungan dosen bu?</i>	
127	SR	Suasana kerja di lingkungan dosen lebih mengarah	
128		pada suasana kekeluargaan dan inovatif, tetapi tetap	
129		mengikuti aturan dan target yang telah ditentukan.	
130	P	<i>Bagaimana hubungan dosen dengan pimpinan bu?</i>	
131	SR	Hubungan dosen dengan pimpinan berjalan baik	
132		serta saling mendukung dalam menjalankan tugas	
133		dan pekerjaan.	
134	P	<i>Apakah lingkungan kerja lebih menekankan</i>	
135		<i>kenyamanan atau pencapaian target?</i>	
			Iklm dan Lingkungan Kerja B96-B11

136		Kedua hal tersebut sama pentingnya karena suasana	
137		kerja yang nyaman dapat mendukung pencapaian	
138	SR	target organisasi.	
139		<i>Menurut Ibu bagaimana budaya kerja dosen di</i>	
140		<i>lingkungan kampus bu?</i>	
141	P	Budaya kerja dosen menurut saya lebih mengarah	
142		pada suasana kekeluargaan, saling mendukung,	
143	SR	mengikuti aturan yang berlaku, serta tetap	
144		berorientasi pada pencapaian target kerja.	Penutup
145		<i>Baik Bu, mungkin itu saja pertanyaan yang ingin</i>	B112-B122
146		<i>saya tanyakan. Terima kasih banyak karena Ibu</i>	
147	P	<i>telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan</i>	
148		<i>informasi terkait budaya kerja dosen. Informasi</i>	
149		<i>yang telah disampaikan sangat membantu proses</i>	
150		<i>penelitian saya.</i>	
151		Iya, sama-sama. Semoga penelitian yang dilakukan	
152		berjalan lancar dan hasilnya bermanfaat.	
153	SR	<i>Aamiin. Terima kasih banyak Bu atas waktu dan</i>	
154		<i>kesediaannya. Mohon maaf apabila selama proses</i>	
155	P	<i>wawancara terdapat kata-kata yang kurang</i>	
156		<i>berkenan. Assalamu'alaikum warahmatullahi</i>	
157		<i>wabarakatuh.</i>	
157	SR	Wa'alaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh.	

**Nama : AD**  
**Fakultas : Ushuluddin dan Humaniora**

Baris	S/P	Uraian	Koding
1	P	<i>Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh</i>	Pembukaan B1- B13
2		<i>Pak.</i>	
3		<i>Saya Melsi Noor Al Maidah. Mahasiswi psikologi</i>	
4		<i>angkatan 22 pa, Sebelumnya ulun izin melakukan</i>	
5		<i>perekaman dan ingin bertanya mengenai budaya</i>	
6		<i>kerja dosen di UIN Antasari Banjarmasin untuk</i>	
7		<i>keperluan penelitian skripsi ulun.</i>	
8	AD	<i>Wa'alaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh. Ya</i>	
9		<i>silakan.</i>	Nilai Dan Norma Organisasi B14-B55
10	P	<i>Sebelumnya pian sudah mengajar berapa tahun</i>	
11	AD	<i>Di UIN ini saya mulai mengajar sejak tahun 2002.</i>	
12		<i>Waktu itu saya mengajar di Fakultas Tarbiyah.</i>	
13		<i>Kemudian sekitar tahun 2005 saya mulai mengajar</i>	
14		<i>di Fakultas Ushuluddin sebagai dosen luar biasa.</i>	
15		<i>Jadi kalau dihitung sudah cukup lama. Sudah</i>	
16		<i>puluhan tahun juga saya di lingkungan UIN ini</i>	
17		<i>sehingga saya cukup melihat perkembangan suasana</i>	
18		<i>kerja dosen dari waktu ke waktu.</i>	
19	P	<i>Kalau menurut Bapak bagaimana hubungan antar</i>	
20		<i>dosen di kampus ini? Apakah lebih terasa seperti</i>	
21		<i>kekeluargaan atau lebih formal?</i>	
22	AD	<i>Sebenarnya tergantung masing-masing orang.</i>	
23		<i>Karena dosen itu berbeda dengan guru sekolah yang</i>	
24		<i>hampir setiap hari berkumpul terus. Dosen itu seperti</i>	
25		<i>terminal, ada yang datang, ada yang pergi. Ada yang</i>	
26		<i>mengajar lalu pulang, ada yang mempunyai kegiatan</i>	
27		<i>lain juga. Jadi kadang-kadang antar dosen dalam</i>	
28		<i>satu fakultas pun belum tentu semuanya akrab.</i>	
29		<i>Tetapi secara umum tetap ada hubungan yang baik.</i>	
30		<i>Kalau hubungan antar dosen baik biasanya kerja</i>	
31		<i>sama juga lebih mudah dilakukan, kalaorangnya</i>	
32		<i>memang aktif berinteraksi, biasanya hubungan</i>	
33		<i>kekeluargaannya lebih terasa.</i>	
34	P	<i>Kalau dalam bekerja Pak, apakah dosen lebih</i>	
35		<i>menekankan kerja sama tim atau pencapaian</i>	
36		<i>target?</i>	
37	AD	<i>Untuk kegiatan mengajar biasanya lebih individual.</i>	
38		<i>Mata kuliah itu tanggung jawab dosen masing-</i>	
39		<i>masing. Jadi dosen mengatur sendiri proses</i>	
40		<i>pembelajaran, materi, dan kegiatan perkuliahannya.</i>	
41		<i>Tetapi ada juga kegiatan yang sifatnya tim seperti</i>	
42		<i>praktikum atau kegiatan tertentu yang memerlukan</i>	
43			

44		kerja sama. Jadi sebenarnya ada dua-duanya, hanya	
45	P	saja lebih dominan individual dalam tugas mengajar.	
46		<i>Pak, apakah ada target yang menekankan</i>	
47	AD	<i>kebersamaan untuk mencapai tujuan dosen?</i>	
48		Ada. Misalnya target pembelajaran yang mengacu	
49		pada RPS. Kemudian ada evaluasi-evaluasi yang	
50		dilakukan untuk melihat apakah tujuan	
51		pembelajaran yang direncanakan sudah tercapai atau	
52		belum. Jadi meskipun dosen bekerja masing-masing,	
53	P	tetap ada tujuan bersama yang harus dicapai.	
54		<i>Ada nilai-nilai yang memengaruhi cara dosen</i>	
55	AD	<i>bekerja Pak?</i>	
56		Tentu ada. Yang pertama itu visi dan misi. Visi misi	
57		menjadi acuan bagaimana dosen bekerja. Karena	
58		setiap dosen harus menyesuaikan dengan tujuan	
59		lembaga. Selain itu ada tanggung jawab,	
60	P	profesionalitas, dan juga pengabdian.	
61	AD	<i>Mengikuti Tridharma juga Pak?</i>	
62		Jelas. Kalau tidak menjalankan Tridharma ya bukan	
63		dosen namanya. Ada pengajaran, penelitian, dan	
64		pengabdian kepada masyarakat. Selain itu ada juga	
65		penunjang. Pengabdian itu tidak selalu harus di	
66		kampus. Misalnya kita ikut kegiatan masyarakat,	
67		menjadi pengurus RT, ikut kegiatan sosial, atau	
68		kegiatan lain yang bermanfaat untuk masyarakat. Itu	
69	P	juga bagian dari pengabdian.	
70		<i>Kalau kebiasaan kerja sehari-hari antar dosen di</i>	
71	AD	<i>Ushuluddin seperti apa Pak?</i>	
72		Dosen itu dituntut memenuhi kewajibannya	
73		mengajar. Dosen bukan seperti pegawai kantoran	
74		yang harus selalu berada di kantor sepanjang hari.	
75		Kalau dia selesai mengajar dan tidak memiliki	
76		jabatan tambahan, maka dia bisa pulang atau	
77		melakukan kegiatan lainnya. Makanya ada dosen	
78		yang memiliki usaha di luar seperti kebun, rumah	
79		makan, dan lain-lain. Tetapi bagi dosen yang	
80		memiliki jabatan tambahan seperti dekan atau wakil	
81	P	dekan, ada jam kerja tertentu yang harus dipenuhi.	
82		<i>Kalau dalam menghadapi masalah apakah dosen</i>	
83		<i>lebih sering berdiskusi atau mengikuti arahan</i>	
84	AD	<i>atasan Pak?</i>	
85		Biasanya diskusi dulu. Karena sifatnya kolektif.	
86		Semua dimusyawarahkan bersama. Tetapi pimpinan	
87		juga harus mengetahui keputusan yang diambil. Jadi	
88		bukan bekerja sendiri-sendiri tanpa koordinasi.	
89	P		

Perilaku  
Dan Pola  
Kerja  
B56-B71

90		<i>Kalau menurut Bapak seberapa kuat aturan dan</i>	Aturan dan Kebijakan Organisasi B72-B89
91	AD	<i>prosedur dalam mengatur pekerjaan dosen?</i>	
92		Aturan itu ada dan cukup mengikat, tetapi tidak	
93		terlalu kaku. Kita bukan seperti sistem militer yang	
94		sangat ketat. Ada fleksibilitas juga. Di dalamnya	
95		tetap ada unsur kekeluargaan dan kerja sama. Jadi	
96	P	suasana kerja tetap nyaman.	
97		<i>Mengenai suasana kerja di lingkungan dosen, lebih</i>	
98	AD	<i>ke kekeluargaan atau formal?</i>	
99		Lebih ke kondisional, tetapi unsur kekeluargaan	
100		cukup terasa. Apalagi di Ushuluddin itu sering ada	
101		kegiatan bersama seperti makan bersama. Kadang	
102		ada yang membawa makanan ke kampus lalu makan	
103		bersama. Kalau ada dosen yang sakit juga biasanya	
104		dijenguk dan ada santunan. Jadi hubungan sosialnya	
105	P	cukup dekat.	
106	AD	<i>Bagaimana hubungan dosen dengan pimpinan Pak?</i>	
107		Hubungannya baik. Tidak ada masalah. Kami	
108		bekerja sesuai peran masing-masing.	
109		Komunikasinya juga santai. Kalau rapat tidak selalu	
110		serius, kadang juga ada suasana bercanda sehingga	
111	P	tidak terlalu kaku.	
112		<i>Apakah lingkungan kerja lebih menekankan</i>	Iklim dan Lingkungan Kerja B90-B99
113	AD	<i>kenyamanan atau pencapaian target?</i>	
114		Menurut saya dua-duanya penting. Tidak bisa hanya	
115		target saja tetapi suasananya tidak nyaman.	
116		Sebaliknya kalau nyaman tetapi target tidak tercapai	
117	P	juga kurang baik. Jadi harus seimbang.	
118		<i>Menurut Bapak bagaimana budaya kerja dosen di</i>	
119	AD	<i>Ushuluddin?</i>	
120		Menurut saya selama ini budaya kerja di Ushuluddin	
121		cukup baik. Hubungan senior dan junior juga baik.	
122		Sebagian dosen yang sekarang bahkan dulunya guru	
123		dari dosen yang lain. Jadi hubungan itu lebih dekat	
124	P	dan saling menghargai.	
125		<i>Baik Pak, sepertinya cukup. Terima kasih banyak</i>	
126	AD	<i>atas waktu dan kesediaannya.</i>	
127		Iya sama-sama, semoga cepat selesai skripsinya.	
128	P	Kalau perlu bantuan lagi silakan hubungi saya. <i>Baik Pak, terima kasih banyak.</i>	

**Nama** : NJ  
**Fakultas** : Tarbiyah Dan Keguruan

Baris	S/P	Uraian	Koding
1	P	<i>Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh, Bu. Perkenalkan nama saya Melsi Noor Al Maidah, mahasiswa Program Studi Psikologi UIN Antasari Banjarmasin. Terima kasih sebelumnya karena Ibu telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi narasumber penelitian saya. Sebelumnya ulun izin merekam wawancara ini untuk memudahkan proses verbatim dan analisis data penelitian mengenai budaya kerja dosen di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin.</i>	Pembukaan B1-B10
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11	NJ	Wa'alaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh. Iya silakan saja, tidak apa-apa.	Nilai Dan Norma Organisasi B11-B50
12			
13	P	<i>Menurut Ibu bagaimana hubungan antar dosen di kampus ini? Apakah lebih terasa seperti kekeluargaan atau lebih formal?</i>	
14			
15			
16	NJ	Kalau menurut saya, khususnya di fakultas kami, hubungan antar dosen lebih terasa suasana kekeluargaannya. Jadi interaksinya tidak terlalu kaku dan lebih santai ketika berkomunikasi. Antar dosen juga cukup terbuka untuk saling membantu ketika ada keperluan akademik maupun administrasi. Tetapi kalau dibandingkan dengan beberapa fakultas lain yang pernah saya lihat atau ketika berinteraksi dengan dosennya, suasananya ada yang terasa lebih formal. Mungkin karena budaya kerja di masing-masing fakultas berbeda. Dari pengamatan saya, ada fakultas yang hubungan antara dosen dengan pimpinan terlihat lebih kaku dan lebih formal. Sedangkan di fakultas kami suasananya lebih cair dan lebih nyaman untuk berinteraksi. Pimpinan yang dekat dengan dosen membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman.”	
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33	P	<i>Kalau dalam bekerja Bu, apakah dosen lebih menekankan kerja sama tim atau pencapaian target?</i>	
34			
35			
36	NJ	Sebenarnya dua-duanya berjalan bersamaan. Karena sebagai dosen ada target-target tertentu yang memang harus dicapai setiap semester, seperti mengajar, penelitian, publikasi, dan pengabdian masyarakat. Semua itu merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Tetapi di sisi lain, kerja sama juga tetap diperlukan. Kadang kerja sama dilakukan dengan sesama dosen, misalnya dalam penelitian	
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			

44		atau kegiatan tertentu. Kadang juga kerja sama lebih	
45		sering dilakukan dengan mahasiswa. Karena	
46		kenyataannya sesama dosen juga memiliki	
47		kesibukan masing-masing, jadi tidak selalu intens	
48		berinteraksi setiap hari. Jadi menurut saya lebih	
49		tepat kalau dikatakan kombinasi antara kerja sama	
50		dan pencapaian target.	
51	P	<i>Apakah ada nilai-nilai yang mempengaruhi cara</i>	
52		<i>dosen bekerja?</i>	
53	NJ	Tentu ada. Dasarnya itu Tridharma Perguruan	
54		Tinggi karena semua aktivitas dosen sebenarnya	
55		mengacu pada tiga hal tersebut, yaitu pendidikan	
56		dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada	
57		masyarakat. Selain itu ada juga nilai atau semboyan	
58		dari Kementerian Agama seperti ikhlas beramal.	
59		Menurut saya nilai itu cukup mempengaruhi cara	
60		bekerja karena mengingatkan bahwa dalam bekerja	
61		tidak semata-mata berorientasi pada materi atau	
62		uang saja. Apalagi saat ini kondisi anggaran dan	
63		berbagai kebijakan juga berubah-ubah. Jadi dosen	
64		dituntut tetap menjalankan tanggung jawab dengan	
65		ikhlas dan profesional.	
66	P	<i>Bagaimana kebiasaan kerja dosen sehari-hari di</i>	Perilaku Dan Pola Kerja B51-B91
67		<i>kampus, terutama interaksi antar dosen?</i>	
68	NJ	Kalau interaksi sehari-hari minimal saling menyapa	
69		ketika bertemu. Tetapi jujur saja dosen dengan	
70		dosen itu kadang-kadang justru tidak selalu bertemu	
71		setiap hari. Karena jadwal mengajar berbeda-beda.	
72		Apalagi di program studi kami ada yang bertugas di	
73		kampus satu dan ada yang di kampus dua. Jadi	
74		kadang seperti bergantian keberadaannya. Hal itu	
75		membuat frekuensi bertemu menjadi lebih sedikit.	
76		Walaupun begitu, karena jumlah dosennya juga	
77		tidak terlalu banyak, jadi semuanya tetap saling	
78		mengenal. Hanya mungkin tingkat kedekatannya	
79		berbeda-beda tergantung seberapa sering	
80		berinteraksi.	
81	P	<i>Dalam bekerja apakah dosen lebih sering bekerja</i>	
82		<i>secara individu atau tim?</i>	
83	NJ	Menurut saya lebih sering secara individu. Misalnya	
84		dalam menyiapkan materi kuliah, membuat RPS,	
85		menyiapkan media pembelajaran, membuat soal	
86		ujian, dan kegiatan mengajar sehari-hari itu	
87		biasanya dilakukan sendiri. Tetapi ada beberapa	
88		kegiatan yang memang harus dilakukan secara tim,	
89		misalnya penelitian kolaboratif atau kegiatan	

90		pengabdian masyarakat tertentu. Jadi kalau secara umum lebih dominan individu, tetapi dalam kondisi tertentu tetap ada kerja sama tim.	
91			
92			
93	P	<i>Apakah dosen didorong untuk memberikan ide atau metode baru dalam mengajar?</i>	
94			
95	NJ	Iya. Menariknya dorongan itu justru lebih banyak datang dari mahasiswa. Karena sekarang ada EDOM atau Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa. Mahasiswa dapat memberikan penilaian dan masukan mengenai cara dosen mengajar. Jadi dosen juga berusaha memperbaiki metode pembelajaran agar lebih menarik. Kalau dari pimpinan tidak pernah memberikan tekanan yang berlebihan, hanya biasanya mengingatkan untuk memaksimalkan pembelajaran dan memperbanyak kolaborasi.	
96			
97			
98			
99			
100			
101			
102			
103			
104			
105	P	<i>Dalam menghadapi masalah apakah dosen lebih sering berdiskusi bersama atau langsung melapor kepada pimpinan?</i>	
106			
107			
108	NJ	Biasanya diskusi terlebih dahulu dengan teman sejawat atau dosen yang seangkatan. Kalau masalahnya masih bisa diselesaikan di tingkat teman, biasanya cukup sampai di situ saja. Tetapi kalau berkaitan dengan hal administratif atau aturan tertentu yang tidak dipahami, baru bertanya kepada pimpinan atau bagian tata usaha. Jadi umumnya penyelesaiannya lebih melalui diskusi terlebih dahulu.	
109			
110			
111			
112			
113			
114			
115	P		
116			
117	NJ	<i>Menurut Ibu seberapa kuat aturan dan prosedur dalam mengatur pekerjaan dosen?</i>	Aturan dan Kebijakan Organisasi B92-B118
118		Menurut saya cukup kuat. Sejak menjadi CPNS sebenarnya aturan sudah sangat jelas dan terstruktur. Banyak hal yang diatur, mulai dari absensi, izin, cuti, sampai pelaporan kinerja. Bahkan izin sakit pun ada ketentuannya. Jadi memang ada aturan yang harus dipatuhi. Kalau dibandingkan saat masih menjadi dosen luar biasa dulu, tentu perbedaannya cukup terasa karena setelah menjadi CPNS ada tanggung jawab administratif yang lebih banyak.	
119			
120			
121			
122			
123			
124			
125			
126			
127			
128			
129	P	<i>Bagaimana penerapan aturan tersebut dalam kegiatan sehari-hari?</i>	
130			
131	NJ	Misalnya absensi masuk menggunakan aplikasi berbasis GPS. Jam masuk sudah ditentukan, kemudian jam pulang juga ada ketentuannya. Selain itu di akhir semester dosen juga wajib mengumpulkan berbagai laporan, seperti laporan	
132			
133			
134			
135			

136		pembelajaran, absensi, soal ujian, jawaban mahasiswa, dan dokumen lain yang berkaitan dengan kinerja dosen. Jadi sebenarnya sistem pelaporannya sudah cukup terstruktur.	
137			
138			
139			
140	P	<i>Apakah pimpinan lebih mengarahkan secara ketat atau memberikan kebebasan?</i>	
141			
142	NJ	Menurut saya tergantung pimpinannya. Ada pimpinan yang memang lebih teliti dalam memeriksa laporan dan administrasi sehingga terkesan lebih ketat. Tetapi secara umum tetap memberikan kebebasan kepada dosen untuk berkreasi dan mengembangkan ide selama masih sesuai aturan. Jadi bukan mengekang, lebih kepada memastikan semua pekerjaan berjalan sesuai prosedur.	
143			
144			
145			
146			
147			
148			
149			
150			
151	P	<i>Bagaimana suasana kerja di lingkungan kampus?</i>	Iklim dan Lingkungan Kerja B119-B153
152	NJ	Menurut saya suasananya menyenangkan karena memang saya suka mengajar. Selain itu suasana kekeluargaan juga terasa. Walaupun tentu ada beberapa situasi tertentu yang mungkin kurang nyaman, misalnya ketika menghadapi orang yang terlalu kaku atau kurang terbuka. Tetapi secara keseluruhan suasananya cukup baik dan mendukung pekerjaan.	
153			
154			
155			
156			
157			
158			
159			
160	P	<i>Bagaimana hubungan dosen dengan pimpinan?</i>	
161	NJ	Hubungannya harus baik karena komunikasi itu penting. Kalau komunikasi kurang baik bisa menimbulkan kesalahpahaman. Tetapi memang ada perbedaan antara hubungan dengan pimpinan fakultas dan pimpinan program studi. Dengan pimpinan fakultas mungkin lebih fleksibel, sedangkan dengan pimpinan program studi biasanya lebih terstruktur karena berkaitan langsung dengan pembagian tugas dan pekerjaan.	
162			
163			
164			
165			
166			
167			
168			
169			
170	P	<i>Apakah lingkungan kerja mendukung kenyamanan dosen?</i>	
171			
172	NJ	Menurut saya cukup mendukung, walaupun masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti fasilitas pembelajaran. Misalnya kondisi LCD, AC, atau fasilitas lain yang kadang mempengaruhi kenyamanan saat mengajar. Lingkungan fisik juga berpengaruh terhadap kenyamanan dosen dalam bekerja.	
173			
174			
175			
176			
177			
178			
179	P	<i>Terakhir Bu, bagaimana budaya kerja dosen yang Ibu rasakan selama mengajar di UIN Antasari?</i>	
180			
181	NJ		

182		Menurut saya budaya kerja di sini cukup baik dan	
183		sangat terasa unsur kekeluargaannya. Saya sendiri	
184		dulunya mahasiswa di sini, kemudian kembali lagi	
185		menjadi dosen di tempat yang sama. Banyak dosen	
186		yang sekarang menjadi rekan kerja saya dulunya	
187		adalah dosen saya sendiri. Yang membuat saya	
188		terharu adalah mereka sangat merangkul dosen-	
189		dosen muda. Ketika ditanya mengenai pekerjaan	
190		atau hal yang belum dipahami, mereka sangat	
191		terbuka membantu, membimbing, dan memberikan	
192		arahan. Menurut saya hubungan seperti itu	
193		membuat suasana kerja menjadi nyaman. Saya	
194		merasa budaya kerja di lingkungan ini lebih	
195		mengutamakan kebersamaan, saling menghormati,	
196	P	dan saling mendukung satu sama lain.	Penutup
197		<i>Baik Bu, sepertinya cukup. Terima kasih banyak</i>	B154-B157
198	NJ	<i>atas waktu dan informasinya.</i>	
199		Iya, sama-sama. Semoga penelitiannya lancar dan	
200	P	cepat selesai. <i>Aamiin ibu, Terimakasih banyak</i>	

## Lampiran 6 Hasil Uji Validitas

### 1. Uji Validitas 1

		Correlations						
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,605**	,563**	,294	,554**	,595**	,826**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,115	,002	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,605**	1	,368*	,273	,640**	,303	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000		,045	,144	,000	,104	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,563**	,368*	1	,337	,234	,658**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,001	,045		,068	,214	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	,294	,273	,337	1	,325	,257	,602**
	Sig. (2-tailed)	,115	,144	,068		,079	,170	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	,554**	,640**	,234	,325	1	,260	,692**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,214	,079		,164	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	,595**	,303	,658**	,257	,260	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,001	,104	,000	,170	,164		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,826**	,712**	,738**	,602**	,692**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	6

## 2. Uji Validitas 2

		Correlations						
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,544**	,468**	,585**	,744**	,536**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,002	,009	,001	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,544**	1	,529**	,855**	,852**	,251	,830**
	Sig. (2-tailed)	,002		,003	,000	,000	,180	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,468**	,529**	1	,542**	,521**	,726**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,009	,003		,002	,003	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	,585**	,855**	,542**	1	,712**	,255	,814**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002		,000	,173	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	,744**	,852**	,521**	,712**	1	,437*	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000		,016	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	,536**	,251	,726**	,255	,437*	1	,684**
	Sig. (2-tailed)	,002	,180	,000	,173	,016		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,802**	,830**	,796**	,814**	,881**	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	6

### 3. Uji Validitas 3

		Correlations						
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,562**	,527**	,694**	,556**	,508**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,001	,003	,000	,001	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,562**	1	,762**	,680**	,562**	,542**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,527**	,762**	1	,658**	,602**	,554**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	,694**	,680**	,658**	1	,683**	,541**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	,556**	,562**	,602**	,683**	1	,655**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	,508**	,542**	,554**	,541**	,655**	1	,775**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,001	,002	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,782**	,827**	,834**	,865**	,833**	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	6

#### 4. Uji Validitas 4

		Correlations						
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,897**	,580**	,780**	,773**	,385*	,894**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,036	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,897**	1	,615**	,804**	,869**	,372*	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,043	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,580**	,615**	1	,498**	,492**	,749**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,005	,006	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	,780**	,804**	,498**	1	,799**	,441*	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005		,000	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	,773**	,869**	,492**	,799**	1	,350	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000		,058	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	,385*	,372*	,749**	,441*	,350	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,036	,043	,000	,015	,058		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,894**	,922**	,785**	,868**	,862**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	6

## Lampiran 7 Surat Seminar Proposal



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ANTASARI BANJARMASIN  
NOMOR: 500 TAHUN 2025**

**Tentang  
PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA  
DAN PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**

- Menimbang** : a. Bahwa proposal skripsi yang berjudul: "**KOLABORASI KARYAWAN ANTAR GENERASI ANALISIS TEORI DIGITAL NATIVE DAN DIGITAL IMMIGRANTS MARC PRENSKY DI UIN ANTASARI BANJARMASIN**" telah ditelaah oleh Dosen Penelaah;  
b. Bahwa persetujuan atau penolakan judul skripsi mahasiswa perlu dituangkan dalam sebuah surat keputusan.

**Memperhatikan**: Hasil sidang Program Studi Psikologi Islam yang diselenggarakan pada tanggal 16 Juni 2025

- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
3. Peraturan Presiden No. 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin;  
4. Peraturan Menteri Agama No. 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Antasari Banjarmasin;  
5. Peraturan Menteri Agama No. 29 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Antasari Banjarmasin;  
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No. 102 Tahun 2019 tentang Standar Keagamaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam;  
7. Keputusan Rektor UIN Antasari No. 289 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kredit Semester UIN Antasari Banjarmasin.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
Pertama : Menerima dan menyetujui proposal skripsi mahasiswa yang berjudul: "**KOLABORASI KARYAWAN ANTAR GENERASI ANALISIS TEORI DIGITAL NATIVE DAN DIGITAL IMMIGRANTS MARC PRENSKY DI UIN ANTASARI BANJARMASIN**" untuk digarap oleh mahasiswa/i:  
Nama/NIM : **Melsi Noor Al Maida/220103040048**  
Program Studi : **Psikologi Islam**  
Untuk menjadi skripsi yang baik.  
Kedua : Menunjuk dan menetapkan **Imadduddin, M.A., M.Kes** sebagai Dosen Pembimbing I dan **Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog** sebagai Dosen Pembimbing II untuk mahasiswa tersebut di atas;  
Ketiga : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan dibetulkan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banjarbaru  
Pada tanggal : 08 Juli 2025

Dekan,



**Dr. Dzakri Nirwana, M.Ag**  
78122120031210022

**Tembusan:**

1. Program Studi
2. Dosen Pembimbing
3. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Kampus II: Jl. Pandarapan, Guntung Manggis, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

Nomor : 1694/Un.14/III.3/PP.00.9/07/2025 08 Juli 2025  
Lamp. : -  
Hal : Pelaksanaan Seminar Desain Operasional  
a.n. Melsi Noor Al Maida

**YTH. Bapak/Ibu**

1. Imadduddin, M.A., M.Kes
2. Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog
3. Rifqa Amalia Azzyati, M.A

di Banjarmasin

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan disetujui Proposal Skripsi mahasiswa :

Nama : **Melsi Noor Al Maida**  
NIM : **220103040048**  
Prodi : Psikologi Islam  
Judul : **KOLABORASI KARYAWAN ANTAR GENERASI  
ANALISIS TEORI DIGITAL NATIVE DAN  
DIGITAL IMMIGRANTS MARC PRENSKY DI UIN  
ANTASARI BANJARMASIN**

Dengan ini, diberitahukan bahwa proposal tersebut setelah diubah menjadi desain operasional akan diseminarkan pada:

Hari/Tanggal : Selasa/8 Juli 2025  
Waktu : 11:30-13:10 (WITA)  
Tempat : Ruang Munaqasyah FUH Kampus I  
Pembimbing I : Imadduddin, M.A., M.Kes  
Pembimbing II : Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog  
Moderator : Rifqa Amalia Azzyati, M.A.

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Wassalam,  
Dzikri Nirwana, M.Ag  
NIP. 1978122120031210022



Lampiran 8 Kartu Konsultasi Bimbingan

a. Imadduddin, M.A., M.Kes



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Kampus II, Jl. Pandarapan, Guntung Manggis, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id, E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**Kartu Konsultasi**

Nama : Melsi Noor Al Maida  
NIM : 220103D40048  
Prodi : Psikologi Islam

Dosen Pembimbing :  
1. Imadduddin, M.A., M.Kes  
2. Dr. Taufik Hidayat, M.Kes.,

Psikolog

Judul : Gambaran budaya kerja generasi digital Native dan generasi digital immigrants Marc Prensky di un Antasari Banjarmasin

No.	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	Rabu 27/08/25	Bab lebih budaya kerja	
2	Jumat 29/08/25	Perbaikan Bab I	
3	Senin 1/09/25	Perbaikan, Penulisan keabstrakan	
4	17 12/25	Perbaikan Judul	
5	7/01/26	- Ganti judul dari gaya kerja kegn. psd dgn di DITAMAI BUKU - lebih fokus ke - cari data teori dari budaya kerja yg dulu.	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

6	Selasa 17/2026 1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tahlil di panjalu unta U r r nya</li><li>- Pendekh Tahlil ~ Riset Gop, ~ wana dr pesen ~ Teori di ush.</li><li>- Cori Teori Dsg menunt oethl</li><li>- Deteksi opusl. ~ r. Baha kerts ~ r. Doben</li><li>- Perilaku terdhu apu lan mimul 5</li></ul>	
---	------------------------	--	--



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

7	Rabu. 21/2026. 1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sebelah lagi ke A</li><li>Tarif / BBI</li><li>- <u>tarif method</u>.</li></ul>	
8	Senin 23/2 2026	<ul style="list-style-type: none"><li>- perbaiki layout loka blch</li><li>- Perbaiki Ransa masalah tujuan penelitian.</li><li>- apa ada perintah verbal yg menggunakan alat ukur OAS/ OVF?</li><li>- Gunakan Istisna atau keadilan dalam bayar video net.</li><li>- Urutkan jenis-jenis dan</li><li>- Tambah subtitel study tuju dan fungsi dan</li><li>- Tambah dan / pa dan per Islam seperti apa jika ada.</li></ul>	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

		<ul style="list-style-type: none"><li>- ketayka Berpau PTU di runut kenbl pedhan Sehai dz Rumasa mesah.</li></ul>	
9	Kau 5/3 2026	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbali foraha Berpau</li><li>- Bawa Bb 3.</li></ul>	
10	Selub 10/3 2026	<ul style="list-style-type: none"><li>- fubli kat 3</li><li>- Blup pat prelt</li><li>- Vals J. Reluh Hid ukur</li><li>- fubli Temples BB 3</li></ul>	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM



11.	Sel 31 Maret 2026	<p>Tan Keller dan Paul 77 Suble ata</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Buari skla OCA/</li><li>- Lu Bus arid indre.</li><li>- perhili Bl 3 ngr.</li></ul>	
12.	Sel 7/4 2026	<ul style="list-style-type: none"><li>- konyt alat ukur</li><li>- ke Bu rukurhond</li><li>- felid? Bada kria.</li></ul>	
13	Sem.	<p>P7 ke. B Hand</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bu Rih d</li><li>- ke Slutz.</li></ul>	




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Kampus II, J. Pangeran, Gunung Mangga, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id), E-mail: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

K	14/26 4	- Saldu undh. turun lajan. keuyah pta sel 74 Lirpamla.	
19.	5/2026 6	Perbaiki bab IV	

b. Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**






Kampus II: Jl. Pandarapan, Guntung Manggis, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id


**Kartu Konsultasi**

Nama : Melsi Noor Al Maida  
NIM : 220103040048  
Prodi : Psikologi Islam

Dosen Pembimbing :  
1. Imadduddin, M.A., M.Kes  
2. Dr. Taufik Hidayat, M.Kes.,  
Psikolog

Judul : Gambaran budaya kerja pada dosen di uin Antasari Banjarmasin

No.	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	Rabu Agustus 27 2025	Bab 1	
2	21 Januari 2026	Latar belakang	
3	2 Februari 2026	Definisi personal	
4	11 Februari 2026	cek Bab I	
5	20 Februari 2026	cek I	

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Lampiran 9 Surat Izin Riset

a. Surat Izin Riset dari Mikwa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

	<b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN</b> <b>FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA</b> Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593 Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id
<b>SURAT RISET</b> Nomor: 547/Un.14/III.3/PP.00.9/04/2026	
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menugaskan :	
Nama	: Melsi Noor Al Maidah
NIM	: 220103040048
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: S1 Psikologi Islam
Alamat Sekarang	: Jl. Let Jen S Parman Desa Persil Raya
Untuk	: Melakukan riset / penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi dengan judul:
<b>GAMBARAN BUDAYA KERJA PADA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN</b>	
Tempat yang dituju	: UIN ANTASARI
Barang yang dibawa	: Seperangkat Alat Penelitian
Lamanya Riset	: 2 (Dua) Bulan
Dari Tanggal	: 1 April 2026
Sampai Tanggal	: 1 Juni 2026
Kami sampaikan pula sebagai Satker berpredikat Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK), menuju Zona Integritas Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (ZI-WBBM) UIN Antasari Banjarmasin berkomitmen terus menjaga integritas serta meningkatkan Kualitas Kinerja dan Pelayanan.	
Demikian surat riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak terkait dapat memberikan bantuan sepenuhnya.	
Banjarmasin, 07 April 2026 Dekan,  Akhmad Sagir	

b. Surat Izin Riset dari Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**ANTASARI BANJARMASIN**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4,5 Banjarmasin 70235  
Telepon 0511-3257627 Faksimili 0511-3254344  
e-mail: mikwa@uin-antasari.ac.id || website: [www.uin.antasari.ac.id](http://www.uin.antasari.ac.id)

c. Surat Telah Selesai Riset



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**ANTASARI BANJARMASIN**  
Jalan Jenderal Ahmad Yani Km 4,5 Banjarmasin  
Telepon (0511) 3252829; Fax (0511) 3254344  
Website : [www.uin-antasari.ac.id](http://www.uin-antasari.ac.id) Email : [mikwa@uin-antasari.ac.id](mailto:mikwa@uin-antasari.ac.id)

Lampiran 10 Surat Perubahan Judul



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Pandarapan Guntung Manggis Landasan Ulin Banjarbaru Kode Pos 70732  
Website: [www.pi.uin-antasari.ac.id](http://www.pi.uin-antasari.ac.id); Email: [psikologi.islam@uin-antasari.ac.id](mailto:psikologi.islam@uin-antasari.ac.id)

**Surat Persetujuan Perubahan Judul Skripsi**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama. : Imadduddin, M.A, M.Kes.  
NIP : 198209252015031004  
Jabatan : Dosen  
Fakultas : Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui perubahan judul skripsi mahasiswa:

Nama : Melsi Noor Al Maidah  
NIM : 220103040048  
Program Studi : Psikologi Islam  
Perubahan judul skripsi dari : BUDAYA KERJA ANTAR GENERASI ANALISIS TEORI DIGITAL  
NATIVE DAN DIGITAL  
IMMIGRANTS MARC PRENSKY DI UIN ANTASARI  
BANJARMASIN  
menjadi : GAMBARAN BUDAYA KERJA PADA DOSEN DI UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN

Perubahan ini sudah dibicarakan dan disetujui karena alasan: Penyesuaian Topik Penelitian.

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 09 April 2026  
Dosen Pembimbing Skripsi

Imadduddin, M.A, M.Kes.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ANTASARI BANJARMASIN

FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

e-mail: fuh@uin-antasari.ac.id website: http://www.fuh.uin-antasari.ac.id.

## SERTIFIKAT

Nomor: 1125/Un.14/III.3/PP.01.1/06/2026

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini memberikan sertifikat kepada :

N a m a : Melsi Noor Al Maidah  
N I M : 220103040048

Telah L U L U S dalam menempuh UJIAN KOMPREHENSIF pada Jurusan Psikologi Islam dengan nilai akhir 83,33 (A) bobot : 3,75

Demikian sertifikat ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Banjarmasin, 17 Juni 2026  
Dekan,

  
Prof. Dr. H. Akhmad Sagir, M.Ag  
NIP. 197112171996031001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593  
Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

**SURAT KETERANGAN HABIS MATA KULIAH**

Nomor: 555/Un.14/III.3/PP.00.9/04/2026

Ketua Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin menerangkan bahwa:

Nama : Melsi Noor Al Maidah  
NIM : 220103040048  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : S1 Psikologi Islam  
Tahun Akademik : 2025/2026

yang bersangkutan telah mengambil seluruh matakuliah yang ditetapkan program studi Psikologi Islam sesuai kurikulum tahun 2021.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk memperoleh transkrip nilai sementara.

Banjarmasin, 16 April 2026

Ketua Prodi Psikologi Islam,



M. Fadhila Fadhila, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198708022022032001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235

Telepon (0511) 3266593

Website: fuh.uin-antasari.ac.id; E-mail: fuh@uin-antasari.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 866/Un.14/III.3/PP.00.9/05/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Melsi Noor Al Maida
NIM	: 220103040048
Tempat dan Tanggal Lahir	: Kuala Pembang, 28 Januari 2004
Semester	: VIII (Delapan)
Fakultas	: Ushuluddin dan Humaniora
Program Studi	: S1 Psikologi Islam
Tahun Akademik	: 2025/2026

adalah benar mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yang telah memperoleh Satuan Kredit Kegiatan Ekstrakurikuler (SKK): 104 SKK

Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk keperluan Persyaratan Sidang Skripsi

Kami sampaikan pula sebagai Satker berpredikat Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI-WBK), menuju Zona Integritas Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (ZI-WBBM) UIN Antasari Banjarmasin berkomitmen terus menjaga integritas serta meningkatkan Kualitas Kinerja dan Pelayanan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 13 Mei 2026

Wakil Dekan Bidang  
Kemahasiswaan dan Kerjasama,



Lampiran 14 Surat Keterangan Submit Jurnal



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI BANJARMASIN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

Website: www.pi.uin-antasari.ac.id; E-mail: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id

Lampiran 15 Jurnal Penelitian

*Character : Jurnal Penelitian Psikologi* | Tahun, Vol. xx, No.xx | (hlm-hlm)  
doi: xxxx  
p-ISSN: 2252-6129 ; e-ISSN: -

---

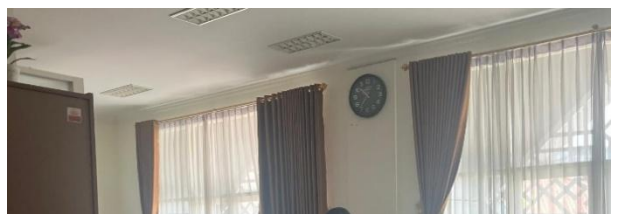
**Gambaran Budaya Kerja pada Dosen di Universitas Islam Negeri  
Antasari Banjarmasin**

**Overview of Work Culture among Lecturers at Antasari State Islamic**

Lampiran 16 Sertifikat Toefl



Lampiran 17 Dokumentasi Kegiatan Pengambilan Data









Dokumentasi Wawancara







## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. Nama Lengkap : Melsi Noor Al Maida
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Kuala Pembuang 28 Januari 2004
3. Agama : Islam
4. Alamat : Desa Persil Raya RT 003, RW 001, Kec.  
Seruyan Hilir , Kab. Seruyan
5. No. HP : 0857-5430-7085
6. Alamat Email : melsinoor@gmail.com
7. Riwayat Pendidikan
  - a. TK Noor : 2008
  - b. SDN 1 Danau Sembuluh : 2016
  - c. SMPN 1 Kuala Pembuang : 2019
  - d. MA Al-Marhamah Sampit : 2022
  - e. UIN Antasari Banjarmasin : 2022 - Sekarang
8. Orang Tua
  - Ayah : Ahmad Effendy
  - Pekerjaan : Petani
9. Alamat : Desa Persil Raya RT 003, RW 001, Kec.  
Seruyan Hilir , Kab. Seruyan
  - Ibu : Mega
  - Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
10. Alamat : Desa Persil Raya RT 003, RW 001, Kec.  
Seruyan Hilir , Kab. Seruyan
11. Saudara (Jumlah Saudara) : 3
12. Pengalaman Organisasi
  - a. Anggota Bidang Media Komunitas Mahasiswa Ushuluddin (KAMUSH)
  - b. Seketaris Depeterment Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
  - c. Anggota Bidang Kajian isu dan Staragi Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Anatsari Banjarmasin

- d. Mentri Koordinator Pengawas Internal Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Anatsari Banjarmasin

13. Pengalaman Kerja

- a. Magang di Unit Pengembangan Kewirausahaan dan
- b. Karir (UPKK)
- c. Guru Les Privat anak (Sekarang)

Banjarmasin, 25 Juni 2026



Melsi Noor Al Maida