

Itu yang membuat pekerjaan lebih tertib dan pelayanan lebih baik. Jadi di kantor ini dua kelompok nilai itu saling melengkapi.

P : Emmm, begitu ya, Pak. Baik, saya lanjutkan. Norma-norma bersama apa saja yang berkembang dan dianut oleh pegawai PTUN Yogyakarta?

M : Di PTUN Mbak, pegawai terbiasa menjalankan beberapa norma dalam kerja sehari-hari. Pertama, kedisiplinan, datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai aturan. Kedua, kepatuhan terhadap prosedur, semua pekerjaan harus sesuai SOP dan aturan Mahkamah Agung. Selain itu ada ketelitian, karena pekerjaan administrasi dan surat-menyurat harus akurat dan bisa dipertanggungjawabkan. Kemudian keterbukaan juga penting, pegawai saling memberi informasi agar alur kerja lancar. Dan terakhir, kerja sama dan saling menghargai. Hubungan antarpegawai dijaga agar harmonis, jadi koordinasi antarbagian lebih mudah.

P : Saya lanjutkan ya, Pak. Prinsip-prinsip apa saja yang berkembang dan dianut oleh pegawai PTUN Yogyakarta?

M : Kalau bicara prinsip di PTUN Mbak, intinya kami pegang beberapa hal penting dalam bekerja. Pertama, keadilan dan ketidakberpihakan, semua pihak diperlakukan sama di depan hukum. Kedua, integritas, artinya pegawai bekerja jujur, tidak ada pilih kasih, dan menjaga kepercayaan publik. Lalu ada akuntabilitas dan tanggung jawab, setiap pekerjaan harus bisa dipertanggungjawabkan. Transparansi juga jadi prinsip, supaya proses kerja jelas dan informasi mudah diakses. Terakhir, kolaborasi dan profesionalisme, karena pekerjaan di pengadilan hampir selalu melibatkan banyak bagian, jadi kerja sama dan sikap profesional sangat penting.

P : Baik Pak. Apakah nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama tersebut membentuk karakter inti pegawai PTUN Yogyakarta? Jika iya, bagaimana proses pembentukannya terjadi?

M : Tentu saja, Mbak. Nilai-nilai bersama itu memang membentuk karakter inti pegawai di PTUN. Misalnya nilai kejujuran, akuntabilitas, pelayanan, atau kolaboratif, itu bukan cuma tulisan di aturan, tapi diterapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari. Pembentukannya biasanya melalui contoh dan kebiasaan. Pegawai senior memberi teladan, pegawai baru belajar dari cara kerja dan etika yang berlaku. Selain itu ada pelatihan, bimbingan, dan pengawasan rutin, jadi nilai-nilai itu terus tertanam dan menjadi bagian dari sikap dan cara berpikir setiap pegawai. Begitu pula norma-norma seperti kedisiplinan dan kepatuhan prosedur yang terbentuk melalui pengalaman langsung, misalnya saat registrasi surat masuk keluar, pegawai belajar teliti dan mengikuti prosedur. Dari situ karakter pegawai berkembang secara alami seiring pengalaman kerja.

- P : Kalau berbicara tentang awal mula, Pak, bagaimana nilai, norma, dan prinsip itu mulai diterapkan sebagai pedoman dalam aktivitas sehari-hari di PTUN?
- M : Sebenarnya, Mbak, semuanya berkembang secara bertahap. Pegawai belajar dari senior dan mengikuti pedoman Mahkamah Agung. Nilai, norma, dan prinsip mulai diterapkan di berbagai kegiatan, misalnya saat mengelola arsip, mengikuti rapat koordinasi internal, atau mengorganisasi kegiatan pelatihan pegawai. Dengan pengalaman ini, mereka secara perlahan menjadikan nilai, norma, dan prinsip itu sebagai pedoman alami dalam bekerja.
- P : Lalu, Pak, mengapa nilai-nilai tersebut dipilih dan dijadikan pedoman bagi pegawai dalam bekerja?
- M : Nilai-nilai itu penting supaya pegawai bisa bekerja terarah dan konsisten, Mbak. Contohnya, nilai pelayanan diterapkan saat mendampingi masyarakat dalam pengurusan dokumen, akuntabilitas muncul saat pegawai membuat laporan kegiatan, dan kompetensi terlihat ketika pegawai mengikuti pelatihan atau *workshop* internal. Nilai-nilai ini membuat pekerjaan lebih efektif dan hasilnya bisa dipertanggungjawabkan.
- P : Baik, Pak. Bagaimana proses implementasi nilai, norma, dan prinsip organisasi ke dalam aktivitas kerja sehari-hari di PTUN Yogyakarta?
- M : Kalau menurut saya, Mbak, proses implementasinya lebih banyak terbentuk dari kenyataan lapangan. Di kantor ini koordinasi hampir tidak pernah berhenti, baik antarbagian maupun dalam satu tim kecil. Misalnya kalau ada berkas perkara yang harus segera diproses, Bagian PTSP, Kepaniteraan, dan Kesekretariatan pasti saling berhubungan. Semua pekerjaan membutuhkan kerja sama supaya dapat berjalan dengan baik. Dari proses itulah pegawai belajar menyesuaikan diri, saling menghargai, dan menyelaraskan ritme kerja. Norma seperti disiplin dan kepatuhan pada prosedur akhirnya terasa otomatis, sebab tanpa itu alur kerja bisa terhambat.
- P : Bagaimana nilai-nilai organisasi itu terlihat dalam tindakan pegawai sehari-hari, Pak?
- M : Nilai-nilai itu terlihat dari tindakan nyata, Mbak. Pegawai menunjukkan orientasi pelayanan saat membantu masyarakat atau rekan kerja yang membutuhkan, akuntabilitas saat menyelesaikan laporan tepat waktu, dan kompetensi saat mengikuti pelatihan atau membimbing rekan. Nilai-nilai inilah yang membimbing tindakan agar konsisten dengan tujuan organisasi.
- P : Kalau norma-norma, Pak, bagaimana norma itu tercermin dalam tindakan sehari-hari pegawai?

- M : Norma terlihat dari kebiasaan kerja yang tertib. Seperti pegawai datang tepat waktu sebagai wujud kedisiplinan, mengikuti prosedur saat menyiapkan dokumen sebagai wujud kepatuhan, memeriksa setiap detail pekerjaan sebagai wujud ketelitian, berbagi informasi sebagai wujud keterbukaan, dan bekerja sama serta menghargai rekan sebagai wujud kerja sama. Di PTUN, pegawai terbiasa menjalankan kedisiplinan seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai aturan. Kepatuhan terhadap prosedur juga sangat dijaga karena semua pekerjaan harus dilaksanakan sesuai SOP dan ketentuan Mahkamah Agung.
- P : Kalau untuk prinsip-prinsipnya, Pak, bagaimana terlihat dalam tindakan sehari-hari pegawai?
- M : Kalau prinsip itu terlihat dari tindakan yang sesuai etika dan standar organisasi. Misalnya ketika pegawai menerapkan keadilan dan integritas saat menilai jadwal atau membagi tugas. Integritas itu tidak hanya terlihat ketika pegawai diawasi, tetapi justru terlihat ketika tidak ada pengawasan langsung. Pegawai tetap menjalankan tugas sesuai aturan, tidak mencari keuntungan pribadi, dan tidak memanfaatkan jabatan untuk hal-hal yang tidak semestinya. Jadi integritas itu memang harus berasal dari kesadaran masing-masing pegawai, bukan karena takut diawasi.
- P : Bagaimana nilai-nilai organisasi terlihat dalam perilaku nyata sehari-hari pegawai, Pak?
- M : Kalau nilai itu tercermin dari kebiasaan dan sikap, Mbak. Seperti pegawai yang selalu menunjukkan pelayanan yang ramah dan tanggap kepada masyarakat, bertanggung jawab melalui akuntabilitas dalam kegiatan internal, menunjukkan kompetensi saat mengikuti pelatihan. Integritas pegawai juga tampak dari sikap yang tetap menjalankan tugas sesuai aturan meskipun tidak berada di bawah pengawasan langsung. Pegawai tidak memanfaatkan jabatan atau kewenangan yang dimiliki untuk kepentingan pribadi.
- P : Kalau norma-norma, Pak, bagaimana terlihat dalam perilaku nyata pegawai sehari-hari?
- M : Norma terlihat dari tindakan yang tertib dan disiplin. Seperti pegawai hadir tepat waktu sebagai wujud kedisiplinan, mengikuti prosedur di setiap kegiatan sebagai wujud kepatuhan, memeriksa detail setiap tugas sebagai wujud ketelitian. Semua pekerjaan di sini ada SOPnya, Mbak. Jadi pegawai tinggal mengikuti tahapan yang sudah ada. Kalau ada yang belum sesuai SOP, biasanya langsung diperbaiki supaya sesuai dengan aturan. Kami juga bekerja sesuai SKP yang sudah dibuat. Dari situ sudah terlihat apa saja tugas yang harus diselesaikan dan target yang harus dicapai.

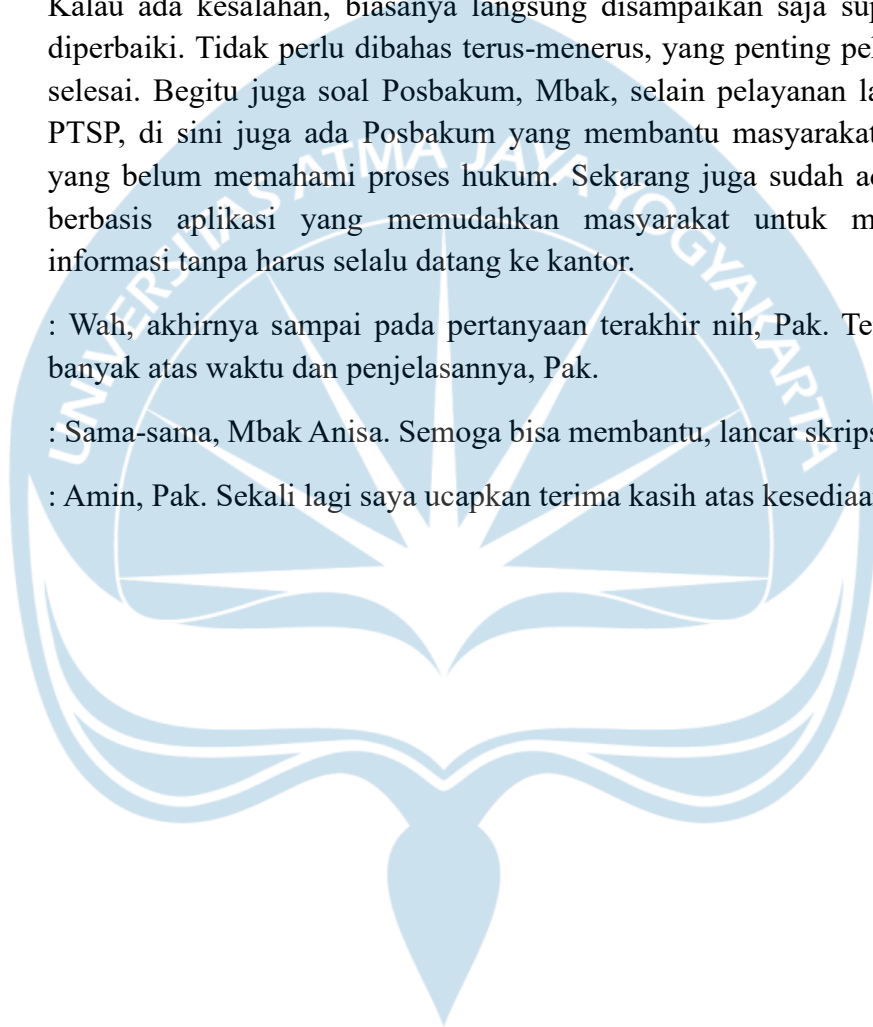
P : Bagaimana prinsip-prinsip organisasi terlihat dalam perilaku nyata pegawai sehari-hari, Pak?

M : Kalau prinsip itu terlihat dari tindakan yang konsisten dengan etika dan standar organisasi, Mbak. Pegawai menerapkan keadilan dan integritas saat menilai tugas atau membagi jadwal. Yang paling jelas itu, kalau ada masukan atau perbaikan dalam pekerjaan, biasanya langsung ditindaklanjuti. Tidak dijadikan masalah pribadi, karena memang itu bagian dari pekerjaan. Kalau ada kesalahan, biasanya langsung disampaikan saja supaya cepat diperbaiki. Tidak perlu dibahas terus-menerus, yang penting pekerjaannya selesai. Begitu juga soal Posbakum, Mbak, selain pelayanan langsung di PTSP, di sini juga ada Posbakum yang membantu masyarakat, terutama yang belum memahami proses hukum. Sekarang juga sudah ada layanan berbasis aplikasi yang memudahkan masyarakat untuk memperoleh informasi tanpa harus selalu datang ke kantor.

P : Wah, akhirnya sampai pada pertanyaan terakhir nih, Pak. Terima kasih banyak atas waktu dan penjelasannya, Pak.

M : Sama-sama, Mbak Anisa. Semoga bisa membantu, lancar skripsiannya ya.

P : Amin, Pak. Sekali lagi saya ucapkan terima kasih atas kesediaannya, Pak.



Transkrip Wawancara

Nama : Rr. Asnuri Dwi Mastuti, S.H
Jabatan : Kepala Subbagian Umum dan Keuangan
Hari/tanggal : Senin, 20 Oktober 2025
Waktu : 12.40 WIB
Lokasi : Ruang PTSP

P : Pewawancara

R : Narasumber

P : Selamat siang, Ibu. Hehe, bertemu lagi dengan saya setelah sekian lama.

R : Selamat siang Mbak Anisa. Ohh iya, sebelumnya juga sudah pernah magang di sini ya, Mbak?

P : Betul sekali, Bu, ternyata masih ingat dengan saya ya? Hehe. Baik, Bu, saya ijin untuk melakukan wawancara terkait penelitian skripsi saya dan sebelumnya saya ijin untuk merekam ya, Bu.

R : Oh iya, monggo, Mbak.

P : Baik, Bu. Perkenalkan nama saya Anisa Elisabeth Harahap, mahasiswa Sosiologi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya ingin mengucapkan terima kasih banyak atas kesempatan dan ketersediaan Ibu untuk menjadi narasumber dalam penelitian saya tentang Budaya Organisasi dan Penerapannya di PTUN Yogyakarta. Sebelum saya lanjut, jika Ibu berkenan, mohon memperkenalkan diri seperti nama, usia, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja di PTUN Yogyakarta.

R : Oh iya, baik, Mbak Anisa. Perkenalkan, saya Rr. Asnuri Dwi Mastuti, S.H. Saya lahir pada tahun 1973, jadi usia saya sekarang 52 tahun. Saya mulai bekerja di PTUN Yogyakarta pada tahun 1999, dan sampai hari ini masa kerja saya sudah kurang lebih dua puluh enam tahun. Saat ini saya menjabat sebagai Kepala Subbagian Umum dan Keuangan, yang mengoordinasikan urusan administrasi umum, tata usaha, dan pengelolaan anggaran.

P : Baik, Ibu, terima kasih. Saya mulai dari pertanyaan pertama. Nilai-nilai bersama apa saja yang berkembang dan dianut oleh para pegawai di PTUN Yogyakarta?

R : Oh iya, silakan Mbak Anisa. Jadi kalau soal nilai, di PTUN ini ada dua kelompok nilai yang kami pegang bersama. Yang pertama itu nilai-nilai yang berasal dari Mahkamah Agung. Di situ ada prinsip seperti integritas, kejujuran, kemandirian, akuntabilitas, tanggung jawab, keterbukaan, ketidakberpihakan, dan perlakuan yang sama di depan hukum. Nilai-nilai inilah yang menjadi fondasi dalam sikap kami sehari-hari, terutama dalam proses pelayanan maupun pengambilan keputusan. Yang pertama itu nilai-nilai dari Mahkamah Agung. Isinya prinsip-prinsip dasar, seperti integritas, jujur, mandiri, bisa dipertanggungjawabkan, bertanggung jawab, terbuka, tidak berpihak, dan memperlakukan semua orang sama di depan hukum. Nilai-nilai ini yang jadi pegangan kami sehari-hari, apalagi waktu melayani masyarakat atau kalau harus ambil keputusan.

P : Baik, Bu. Norma-norma bersama apa saja yang berkembang dan dianut oleh pegawai PTUN Yogyakarta?

R : Baik, Mbak Anisa. Di PTUN ini ada beberapa norma yang sudah menjadi kebiasaan bersama dan dijalankan secara konsisten. Hubungan antarpegawai dijaga agar tetap sopan dan saling menghargai, supaya suasana kerja tetap harmonis. Cara berbicara, cara menyampaikan informasi, semuanya harus dijaga. Sesama pegawai harus sopan tetapi tetap profesional. Hal itu bukan hanya aturan tertulis, melainkan sudah menjadi bagian dari cara kami bekerja dan berinteraksi setiap hari. Selain itu, norma kedisiplinan juga sangat dijaga, termasuk disiplin pegawai yang terlihat dari kebiasaan hadir tepat waktu, mengikuti aturan kantor, dan melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Hal itu sudah menjadi budaya kerja di PTUN Yogyakarta.

P : Kalau untuk prinsip-prinsip, Bu?

R : Kalau untuk prinsip, Mbak Anisa, di PTUN sebenarnya ada beberapa hal yang selalu kami pegang dalam bekerja. Yang paling utama tentu saja keadilan dan ketidakberpihakan. Kemudian ada prinsip integritas, yang berarti pegawai harus bekerja dengan jujur, menjaga kepercayaan publik, dan tidak melakukan tindakan yang melanggar etika maupun aturan. Lalu prinsip akuntabilitas dan tanggung jawab juga sangat penting. Di samping itu, kami juga menjunjung transparansi dan profesionalisme. Prinsip-prinsip inilah yang membuat alur kerja di PTUN Yogyakarta bisa tertib dan pelayanan kepada masyarakat berjalan lebih optimal.

- P : Baik, Bu. Apakah nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama tersebut ikut membentuk karakter inti pegawai PTUN Yogyakarta? Jika iya, bagaimana proses pembentukannya terjadi di lingkungan kerja sehari-hari?
- R : Iya, tentu saja, Mbak Anisa. Nilai, norma, dan prinsip yang berlaku di sini semuanya ikut membentuk karakter inti pegawai. Nilai-nilai seperti integritas, akuntabilitas, pelayanan, dan kolaboratif itu bukan sekadar tulisan di pedoman, tapi benar-benar digunakan dalam pekerjaan sehari-hari. Pembentukannya biasanya dimulai dari contoh atau teladan yang diberikan pegawai senior, kemudian ditiru oleh pegawai baru. Misalnya saat menangani surat masuk dan keluar, mereka belajar teliti dan mematuhi SOP. Saat berkoordinasi antarbagian, mereka belajar bekerja sama dan menjaga hubungan harmonis. Selain itu ada pelatihan, bimbingan, dan pengawasan rutin dari pimpinan, sehingga nilai, norma, dan prinsip itu semakin kuat tertanam dan menjadi karakter inti yang melekat pada setiap pegawai.
- P : Bagaimana awal mula hal-hal itu mulai diterapkan sebagai pedoman dalam aktivitas sehari-hari di PTUN, Bu?
- R : Kalau bicara awal mula, itu prosesnya panjang, Mbak. Tidak langsung jadi seperti sekarang. Pegawai lama biasanya memberi contoh dulu, lalu pegawai baru mengikuti pola yang sudah ada. Selain itu Mahkamah Agung juga punya pedoman yang wajib diterapkan. Dari situ nilai, norma, dan prinsip mulai dimasukkan ke kegiatan-kegiatan kantor, misalnya waktu mengelola arsip digital, ikut rapat internal, atau saat pelatihan pegawai. Lambat laun semuanya jadi kebiasaan dan akhirnya menjadi pedoman kerja sehari-hari.
- P : Mengapa nilai-nilai tersebut dipilih dan dijadikan pedoman bagi pegawai dalam bekerja, Bu?
- R : Karena nilai-nilai itu jadi dasar buat kami dalam bersikap dan bekerja, Mbak. Nilai bersama membantu setiap pegawai punya arah yang jelas tentang bagaimana harus bertindak, baik saat melayani masyarakat maupun saat berinteraksi dengan rekan kerja. Dengan nilai itu, pelayanan yang diberikan bisa lebih cepat, transparan, dan adil bagi masyarakat pencari keadilan.
- P : Bagaimana proses implementasi nilai, norma, dan prinsip organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari di PTUN Yogyakarta, Bu?
- R : Implementasinya sebenarnya lewat pembiasaan dan contoh langsung, Mbak. Nilai-nilai seperti integritas, disiplin, dan pelayanan itu diterapkan dari hal-hal yang paling rutin, misalnya apel pagi, arahan pimpinan, rapat kerja, sampai interaksi harian antarpegawai. Pimpinan juga berperan besar

karena mereka memberi contoh langsung, jadi pegawai bisa melihat bagaimana nilai itu diterapkan secara nyata, bukan hanya disampaikan lewat aturan. Karena dilakukan secara konsisten, nilai-nilai itu akhirnya melekat dan menjadi bagian dari cara pegawai bekerja setiap hari.

P : Bagaimana nilai-nilai organisasi itu terlihat dalam tindakan aparatur PTUN Yogyakarta, Bu?

R : Penerapannya cukup kelihatan, Mbak. Misalnya kalau ada berkas masuk, kami cek dulu sesuai Standar Operasional Prosedur. Kalau syaratnya belum lengkap, berkas belum bisa diproses. Jadi semua harus sesuai prosedur. Selain itu, dalam rapat, pegawai menyampaikan pekerjaan secara bergantian dan harus memperhatikan ketika orang lain berbicara. Cara berbicara juga dijaga supaya tetap sopan, jadi komunikasi dalam rapat tetap berjalan dengan baik.

P : Kalau norma-norma organisasi, Bu, bagaimana penerapannya terlihat dalam tindakan aparatur?

R : Penerapannya kelihatan jelas dari sikap dan kebiasaan pegawai sehari-hari. Disiplin pegawai terlihat dari kebiasaan hadir tepat waktu, mengikuti aturan kantor, dan melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Hal itu sudah menjadi budaya kerja di PTUN Yogyakarta.

P : Kalau prinsip-prinsip organisasi, Bu?

R : Prinsip-prinsip itu sangat kelihatan dalam keseharian pegawai, Mbak. Hubungan antarpegawai dijaga agar tetap sopan dan saling menghargai, supaya suasana kerja tetap harmonis. Hal itu bukan hanya aturan tertulis, melainkan sudah menjadi bagian dari cara kami bekerja dan berinteraksi setiap hari.

P : Bagaimana nilai-nilai organisasi terlihat dalam perilaku nyata sehari-hari aparatur PTUN Yogyakarta, Bu?

R : Kalau nilai terlihat dari kebiasaan yang sudah melekat, Mbak. Nilai-nilai seperti integritas, akuntabilitas, dan pelayanan sudah benar-benar tercermin dalam perilaku pegawai setiap harinya, bukan hanya saat ada pengawasan.

P : Kalau norma-norma Bu, bagaimana penerapannya tampak dalam perilaku nyata sehari-hari aparatur PTUN Yogyakarta?

R : Penerapannya itu terlihat jelas dari disiplin dan etika kerja yang ditunjukkan pegawai setiap hari, Mbak. Aparatur selalu berusaha menjaga ketertiban, bersikap sopan, dan patuh pada aturan kantor. Dalam kegiatan sehari-hari, norma disiplin tampak dari kebiasaan datang tepat waktu, memakai pakaian dinas sesuai ketentuan, dan menyelesaikan tugas sesuai

target yang diberikan. Norma kesopanan juga terlihat dari cara mereka berkomunikasi yang santun, saling menghormati, dan tetap menjaga sikap profesional dengan rekan kerja maupun masyarakat.

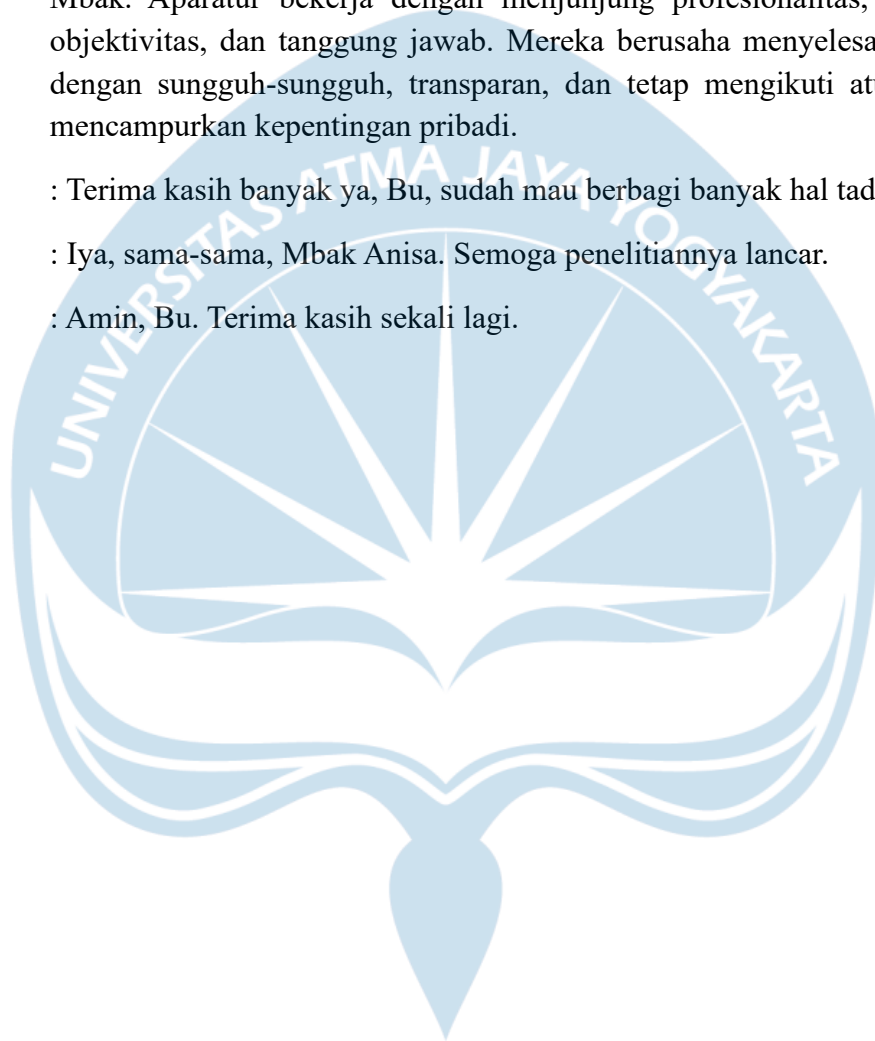
P : Kalau prinsip-prinsip organisasi, Bu, bagaimana penerapannya terlihat dalam perilaku nyata sehari-hari aparat PTUN Yogyakarta?

R : Prinsip-prinsip organisasi itu sangat kelihatan dalam keseharian pegawai, Mbak. Aparatur bekerja dengan menjunjung profesionalitas, integritas, objektivitas, dan tanggung jawab. Mereka berusaha menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, transparan, dan tetap mengikuti aturan tanpa mencampurkan kepentingan pribadi.

P : Terima kasih banyak ya, Bu, sudah mau berbagi banyak hal tadi.

R : Iya, sama-sama, Mbak Anisa. Semoga penelitiannya lancar.

P : Amin, Bu. Terima kasih sekali lagi.



Transkrip Wawancara

Nama : Sekar Jayasari, S.H., M.H

Jabatan : Kepala Subbagian PTIP

Hari/tanggal : Jumat, 17 Oktober 2025

Waktu : 09.00 WIB

Lokasi : Ruang PTSP

P : Pewawancara

S : Narasumber

P : Selamat pagi, Bu. Terima kasih banyak sudah bersedia meluangkan waktu untuk wawancara ini.

S : Pagi, Mbak. Iya, silakan. Ada yang bisa saya bantu?

P : Perkenalkan, Bu, nama saya Anisa Elisabeth Harahap dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya sedang melakukan penelitian tentang budaya organisasi dan penerapannya di PTUN Yogyakarta untuk kebutuhan skripsi saya. Jika Ibu berkenan, saya ingin bertanya beberapa hal terkait penerapan nilai, norma, dan prinsip organisasi di sini. Sebelumnya, boleh saya ijin merekam, Bu?

S : Oh, boleh, Mbak.

P : Terima kasih, Bu. Kalau boleh saya minta Ibu memperkenalkan diri terlebih dahulu?

S : Baik, Mbak. Nama saya Sekar Jayasari, saat ini menjabat sebagai Kepala Subbagian PTIP di PTUN Yogyakarta.

P : Terima kasih, Bu. Saya ingin mulai dari pertanyaan pertama. Nilai-nilai bersama apa saja yang berkembang dan dianut oleh pegawai PTUN Yogyakarta?

S : Kalau nilai, di PTUN kami pakai nilai BerAKHLAK sebagai pegangan utama. Nilai itu jadi dasar kami bekerja sehari-hari. Isinya Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Semuanya memang benar-benar diterapkan, bukan cuma jadi tulisan. Nilai-nilai itu yang bikin pekerjaan lebih tertib, pelayanan lebih baik,

dan hubungan antarpegawai tetap terjaga dengan baik setiap harinya. Nilai-nilai BerAKHLAK memang sengaja dipasang di area PTSP karena bagian itu menjadi tempat pelayanan yang paling sering berhubungan langsung dengan masyarakat. Dengan adanya tulisan atau poster tersebut, pegawai diingatkan untuk tetap melayani secara ramah, cepat, dan profesional, sementara masyarakat juga dapat melihat bahwa pelayanan di PTUN Yogyakarta berpedoman pada nilai-nilai ASN.

P : Norma-norma bersama apa saja yang berkembang dan dianut oleh pegawai PTUN Yogyakarta, Bu?

S : Norma-norma yang ada di sini cukup banyak, Mbak. Komunikasi juga menjadi norma penting. Pegawai harus menjaga cara berbicara dan menyampaikan informasi dengan benar. Termasuk menghargai rekan kerja dan menjaga suasana kerja yang sehat. Selain itu ada disiplin waktu, kepatuhan terhadap SOP, ketelitian, dan juga norma saling menghormati dalam setiap interaksi antarpegawai.

P : Kalau prinsip-prinsip, Bu?

S : Prinsip-prinsip yang kami pegang di sini mencakup profesionalitas, integritas, akuntabilitas, dan transparansi. Selain itu, ada juga prinsip khas PTUN Yogyakarta yaitu 'No Baper, No Drama'. Prinsip itu mengajarkan pegawai untuk tetap objektif, fokus pada tugas, dan tidak mencampurkan perasaan pribadi ke dalam pekerjaan. Integritas itu berarti pegawai harus punya kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang dilakukan. Pegawai tidak boleh menyalahgunakan jabatan, menerima gratifikasi, atau memanfaatkan kewenangan untuk kepentingan pribadi. Meskipun tidak diawasi, pegawai tetap harus bekerja dengan benar dan sesuai aturan.

P : Apakah nilai-nilai bersama itu juga ikut membentuk karakter inti aparatur PTUN Yogyakarta, Bu?

S : Iya, Mbak, nilai-nilai itu jelas membentuk karakter pegawai di sini. Prosesnya terjadi lewat kebiasaan sehari-hari. Pegawai dibiasakan untuk memberikan pelayanan yang baik, menjaga integritas, disiplin, dan bekerja sama tanpa drama atau baper. Lama-kelamaan kebiasaan itu jadi karakter yang melekat. Selain dari rutinitas kerja, pembentukannya juga datang dari keteladanan pimpinan yang selalu menekankan pentingnya sikap profesional dan jujur.

P : Kalau norma-norma bersama itu, Bu, apakah juga membentuk karakter inti aparatur? Bagaimana prosesnya?

S : Iya, Mbak, norma-norma itu memang sangat berpengaruh pada karakter pegawai. Pembentukannya terjadi lewat proses pembiasaan, keteladanan,

dan kedisiplinan yang diterapkan terus-menerus. Norma seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, sopan, dan saling menghormati itu bukan cuma aturan, tapi benar-benar jadi bagian dari keseharian pegawai.

P : Prinsip-prinsip bersama itu, Bu, apakah juga membentuk karakter inti pegawai? Bagaimana prosesnya?

S : Iya, Mbak, prinsip-prinsip itu sangat membentuk karakter pegawai di sini. Slogan 'No Baper, No Drama' itu salah satu contoh yang paling terasa. Dari prinsip itu, pegawai belajar untuk lebih dewasa dalam menghadapi perbedaan, tetap tenang kalau ada masalah, dan menerima kritik tanpa tersinggung. Fokusnya lebih ke mencari solusi, bukan memperbesar masalah pribadi. Selain itu, prinsip integritas juga terbentuk dari pengalaman kerja sehari-hari. Pegawai yang berintegritas tetap menjalankan tugas dengan benar meskipun ada kesempatan untuk melanggar.

P : Bagaimana awal mula nilai, norma, dan prinsip bersama itu mulai dijadikan pedoman dalam aktivitas kerja di PTUN Yogyakarta, Bu?

S : Awalnya itu berangkat dari komitmen lembaga, Mbak. PTUN Yogyakarta ingin memastikan setiap pegawai bekerja secara profesional, berintegritas, dan benar-benar berorientasi pada pelayanan publik. Setelah pemerintah menetapkan *core values* ASN BerAKHLAK, kantor kami langsung mulai menginternalisasikan nilai itu ke dalam kegiatan dan aturan organisasi. Penerapannya dimulai lewat arahan pimpinan dan pembinaan pegawai, seperti apel pagi, rapat koordinasi, dan kegiatan peningkatan integritas. Prinsip-prinsip seperti 'No Baper, No Drama' muncul dari kebutuhan bersama untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan bebas dari konflik emosional.

P : Mengapa nilai-nilai bersama itu dijadikan pedoman dalam menjalankan aktivitas di PTUN Yogyakarta, Bu?

S : Karena nilai-nilai itu jadi dasar buat kami dalam bersikap dan bekerja, Mbak. Nilai bersama membantu setiap pegawai punya arah yang jelas tentang bagaimana harus bertindak, baik saat melayani masyarakat maupun saat berinteraksi dengan rekan kerja. Nilai BERAKHLAK dipilih karena memang sejalan dengan visi Mahkamah Agung yang ingin mewujudkan peradilan yang agung.

P : Mengapa norma-norma bersama itu penting dijadikan pedoman bagi pegawai, Bu?

S : Karena norma itu berfungsi sebagai aturan perilaku, Mbak. Dengan adanya norma, pegawai jadi punya batasan yang jelas tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Norma seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran,

kesopanan, dan saling menghargai memang jadi pegangan supaya setiap aparatur bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan tetap beretika.

P : Mengapa prinsip-prinsip bersama itu dijadikan pedoman, Bu?

S : Prinsip-prinsip itu dijadikan pedoman karena memang menjadi arah dan landasan bagi pegawai dalam bekerja, Mbak. Dengan adanya prinsip bersama, semua aparatur punya pola pikir dan sikap kerja yang sejalan. Prinsip 'No Baper, No Drama' misalnya, mengajarkan pegawai untuk tetap profesional, tidak membuat masalah jadi rumit, tidak menambah-nambahi situasi, dan tidak menciptakan suasana kerja yang negatif. Pegawai diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan tenang, mikirnya jernih, dan mencari solusi terbaik, bukan memperbesar persoalan.

P : Bagaimana proses implementasi nilai organisasi dalam aktivitas kerja sehari-hari di PTUN Yogyakarta, Bu?

S : Implementasinya sebenarnya lewat pembiasaan dan contoh langsung, Mbak. Nilai-nilai seperti integritas, disiplin, dan pelayanan itu diterapkan dari hal-hal yang paling rutin, misalnya apel pagi, arahan pimpinan, rapat kerja, sampai interaksi harian antarpegawai. Pimpinan juga berperan besar karena mereka memberi contoh langsung.

P : Bagaimana penerapan nilai-nilai organisasi itu terlihat dalam tindakan aparatur PTUN Yogyakarta, Bu?

S : Penerapannya cukup kelihatan dari cara pegawai bekerja sehari-hari, Mbak. Dalam pelayanan, misalnya, pegawai selalu berusaha ramah, cepat tanggap, dan profesional saat melayani masyarakat yang datang mencari keadilan. Itu bentuk nyata dari orientasi pelayanan yang selalu ditekankan. Berorientasi pelayanan itu contohnya pegawai selalu berusaha melayani masyarakat dengan cepat, jelas, ramah, dan mudah diakses, baik secara langsung maupun melalui layanan online. Untuk akuntabilitas, pegawai dibiasakan bekerja dengan jujur, terbuka, dan bisa mempertanggungjawabkan setiap tugas. Rapat di bagian kami biasanya digunakan untuk melihat perkembangan pekerjaan masing-masing pegawai. Dari situ bisa diketahui pekerjaan yang sudah selesai dan yang masih perlu ditindaklanjuti. Ketika rapat tersebut dilakukan, pegawai memang harus benar-benar bersifat transparan, menyampaikan secara jujur apa kendala dan sampai mana pekerjaan telah diselesaikan. Selain itu, dalam pelaksanaan pekerjaan biasanya memang melibatkan beberapa bagian. Misalnya dari PTSP yang menerima berkas, kemudian diproses di Kepaniteraan, dan nanti Kesekretariatan juga mendukung dari sisi administrasi. Jadi masing-masing bagian bekerja sesuai tugasnya, tetapi tetap saling berhubungan supaya prosesnya bisa berjalan dengan lancar.

- P : Bagaimana penerapan norma-norma organisasi itu terlihat dalam tindakan aparatur PTUN Yogyakarta, Bu?
- S : Norma itu sangat kelihatan dari perilaku keseharian pegawai, Mbak. Pegawai datang tepat waktu, memakai pakaian sesuai ketentuan, dan menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh. Hubungan antarpegawai juga dijaga supaya tetap baik dan saling menghormati. Norma ini juga kelihatan dari cara mereka mematuhi prosedur dan standar pelayanan, termasuk menjaga kerahasiaan data perkara dan melayani masyarakat dengan ramah serta tanpa membedakan.
- P : Kalau prinsip-prinsip organisasi, Bu, bagaimana penerapannya terlihat dalam tindakan aparatur?
- S : Penerapannya itu cukup jelas, Mbak. Pegawai bekerja dengan memegang prinsip profesionalitas, integritas, objektivitas, dan tanggung jawab. Prinsip 'No Baper, No Drama' juga sangat terasa di sini. Pegawai diharapkan tetap rasional, fokus pada penyelesaian tugas, dan tidak membawa urusan pribadi atau emosi ke dalam pekerjaan. Dalam rapat itu, ada koreksi atau perbedaan pendapat, tapi langsung dibahas sampai selesai di situ. Jadi tidak dibawa keluar atau diperpanjang lagi setelah rapat selesai. SMAP ini terutama penting buat bagian-bagian yang langsung berhadapan sama masyarakat. Makanya ada uji petik secara berkala, ada pengawasan dari atasan, dan pegawai juga diwajibkan lapor kalau ada yang mencoba memberikan sesuatu.
- P : Bagaimana penerapan nilai-nilai organisasi itu terlihat dalam perilaku nyata sehari-hari aparatur PTUN Yogyakarta, Bu?
- S : Penerapannya kelihatan jelas dari cara pegawai bekerja dan berinteraksi setiap hari, Mbak. Nilai-nilai BERAKHLAK itu memang dipakai sebagai dasar sikap, jadi perilaku mereka sangat mencerminkan nilai tersebut. Untuk nilai berorientasi pelayanan, pegawai selalu berusaha memberikan layanan yang cepat, ramah, dan membantu masyarakat mencari solusi. Nilai akuntabel terlihat dari kebiasaan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu dan memastikan setiap hasil kerja bisa dipertanggungjawabkan. Nilai kompeten tampak dari kebiasaan pegawai terus belajar dan ikut pelatihan. Hubungan kerja sehari-hari juga mencerminkan nilai harmonis. Nilai adaptif tampak dari kemampuan pegawai mengikuti perubahan sistem atau teknologi baru. Dan nilai kolaboratif terlihat dari kebiasaan bekerja sama lintas bagian.
- P : Kalau norma-norma organisasi, Bu, bagaimana penerapannya tampak dalam perilaku nyata sehari-hari aparatur PTUN Yogyakarta?

- S : Penerapannya itu terlihat jelas dari disiplin dan etika kerja yang ditunjukkan pegawai setiap hari, Mbak. Aparatur selalu berusaha menjaga ketertiban, bersikap sopan, dan patuh pada aturan kantor. Dalam kegiatan sehari-hari, norma disiplin tampak dari kebiasaan datang tepat waktu, memakai pakaian dinas sesuai ketentuan, dan menyelesaikan tugas sesuai target yang diberikan. Norma kesopanan juga terlihat dari cara mereka berkomunikasi yang santun, saling menghormati, dan tetap menjaga sikap profesional dengan rekan kerja maupun masyarakat. Pegawai juga berusaha menghindari hal-hal yang bisa memicu konflik. Aparatur mematuhi prosedur dan standar pelayanan publik, misalnya menjaga kerahasiaan data perkara dan memberikan pelayanan secara adil tanpa membedakan.
- P : Kalau untuk prinsip-prinsip organisasi, Bu, bagaimana penerapannya terlihat dalam perilaku nyata sehari-hari aparat PTUN Yogyakarta?
- S : Prinsip-prinsip organisasi itu sangat kelihatan dalam keseharian pegawai, Mbak. Aparatur bekerja dengan menjunjung profesionalitas, integritas, objektivitas, dan tanggung jawab. Prinsip 'No Baper, No Drama' juga sangat terasa dalam aktivitas harian. Pegawai diajak untuk bekerja dengan kepala dingin, tidak mudah terbawa emosi, dan tetap fokus pada penyelesaian tugas. Sikap seperti ini membuat suasana kerja lebih tenang dan produktif, karena semua orang berusaha menghindari drama atau konflik yang tidak perlu.
- P : Makasih banyak ya, Bu, sudah mau cerita panjang lebar tadi. Bener-bener membantu sekali buat kebutuhan penelitian saya.
- S : Iya, sama-sama. Saya senang bisa membantu. Semoga hasilnya nanti lancar ya.
- P : Amin, Bu. Terima kasih sekali lagi.
- S : Baik, kalau nanti ada yang perlu ditanyakan lagi, silakan hubungi saya. Semoga proses penyusunannya berjalan dengan baik.

Transkrip Wawancara

Nama : Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H

Jabatan : Ketua PTUN Yogyakarta

Hari/tanggal : Jumat, 17 Oktober 2025

Waktu : 07.54 WIB

Lokasi : Ruang Pemeriksaan Persiapan

P : Pewawancara

N : Narasumber

P : Selamat pagi, Ibu. Terima kasih banyak sudah bersedia meluangkan waktu. Sebelumnya saya mohon izin untuk melakukan wawancara terkait penelitian skripsi saya.

N : Pagi, Mbak. Tidak apa-apa, silakan. Tapi sebelum masuk ke pertanyaan, saya ingatkan sedikit ya..., kalau wawancara itu sebaiknya diawali dengan penyampaian identitas dan tujuan. Silakan dulu Mbak sampaikan perkenalannya.

P : Baik, Ibu. Perkenalkan, nama saya Anisa Elisabeth Harahap dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya sedang melakukan penelitian tentang budaya organisasi dan penerapannya di PTUN Yogyakarta untuk kebutuhan skripsi saya. Jika Ibu berkenan, saya ingin bertanya beberapa hal terkait penerapan nilai, norma, dan prinsip organisasi di sini.

N : Baik. Kalau begitu, boleh saya ijin meminta Ibu memperkenalkan diri terlebih dahulu?

P : Baik, Ibu. Terima kasih banyak. Kalau begitu, boleh saya ijin meminta Ibu memperkenalkan diri terlebih dahulu?

N : Ya, tentu. Nama saya Nelvy Christin, saat ini menjabat sebagai Ketua PTUN Yogyakarta. Saya dilantik pada tanggal 1 Agustus 2024. Pendidikan terakhir saya S3 di bidang hukum. Usia saya 48 tahun. Itu sedikit tentang saya.

P : Terima kasih, Bu. Kalau begitu, saya lanjut ya. Saya ingin tahu, nilai-nilai apa saja yang menjadi pegangan di PTUN Yogyakarta?

N : Untuk nilai, kita memang punya dua sumber utama. Pertama dari Mahkamah Agung, yaitu delapan nilai keutamaan seperti integritas, kejujuran, keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, ketidakberpihakan, dan perlakuan yang sama di depan hukum. Kemudian yang kedua, karena pegawai kita itu ASN, otomatis nilai BerAKHLAK juga harus diterapkan, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nah, untuk satuan kerja di Yogyakarta, kita punya penyesuaian berupa akronim ISTIMEWA. Tapi intinya tetap kembali ke nilai dasar dari MA dan ASN.

P : Kalau dari sisi norma, Bu, apa saja norma kerja yang biasa dijalankan di sini?

N : Norma kerja itu sebenarnya muncul dari rutinitas yang dibangun setiap hari. Misalnya disiplin waktu, pegawai itu harus datang sesuai jadwal, tidak menunda pekerjaan, dan mengikuti ritme kerja yang sudah ditetapkan. Lalu kepatuhan terhadap SOP, karena semua proses di pengadilan itu tidak boleh keluar dari aturan. Ada juga norma ketelitian, karena kita bergerak di bidang hukum dan dokumen resmi. Komunikasi juga jadi norma penting. Pegawai itu harus menjaga cara berbicara, menyampaikan informasi dengan benar. Termasuk norma menghargai rekan dan menjaga suasana kerja yang sehat. Normanya itu sebenarnya banyak, tapi intinya selalu bermuara pada keteraturan dan profesionalisme.

P : Kalau prinsip, Bu, prinsip apa saja yang menjadi pegangan para pegawai di sini?

N : Prinsip itu yang lebih ke arah sikap dasar saat bekerja. Keadilan dan ketidakberpihakan itu wajib. Integritas itu dasar. Transparansi juga penting, supaya proses kerja jelas dan tidak menimbulkan salah paham. Akuntabilitas, artinya setiap yang dikerjakan itu harus dipertanggungjawabkan. Dan tentu profesionalisme. Karena pegawai di pengadilan itu harus menjaga sikap, cara bicara, dan cara mengambil keputusan. Itu prinsip yang selalu saya tekankan.

P : Dari nilai, norma, dan prinsip yang Ibu jelaskan, apakah semuanya ikut membentuk karakter pegawai?

N : Tentu saja ya. Budaya organisasi itu hidupnya dari kebiasaan dan contoh. Pegawai yang baru biasanya melihat dulu bagaimana senior bekerja. Lalu lama-lama nilai itu melekat jadi karakter. Misalnya integritas, itu tidak muncul dari pelatihan saja, tapi dari kebiasaan bekerja yang jujur setiap hari. Disiplin waktu juga begitu. Ketika lingkungan terus menjaga norma ketelitian, keteraturan, dan komunikasi yang benar, karakter pegawai terbentuk secara bertahap. Dalam rapat, pegawai tetap menjaga sikap, tidak

memotong pembicaraan, dan menghargai pendapat rekan kerja. Jadi meskipun ada perbedaan pendapat, tetap disampaikan dengan cara yang baik.

P : Lalu, bagaimana proses implementasi nilai, norma, dan prinsip itu dalam keseharian kerja, Bu?

N : Implementasinya bertahap, Mbak. Pertama pegawai dikenalkan dulu, apa aturannya, apa standar kerjanya. Lalu mereka masuk ke pola kerja harian, di situ mereka belajar dari contoh nyata. Di PTUN Yogyakarta kami juga menerapkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan atau SMAP untuk memastikan integritas dijalankan dalam pekerjaan. Sistem tersebut menjadi alat pengawasan melalui uji petik dan pengawasan internal yang dilakukan secara rutin. Untuk kejujuran, paling terlihat di kegiatan pelayanan, terutama di PTSP. Pegawai harus menyampaikan informasi sesuai kondisi yang sebenarnya, misalnya terkait kelengkapan berkas atau proses yang belum bisa dilanjutkan. Selain itu, kejujuran juga terlihat saat rapat internal, ketika pegawai menyampaikan laporan pekerjaan dan kendala yang dihadapi secara apa adanya. Kejujuran itu terlihat dari cara pegawai menjelaskan prosedur dan keadaan yang sebenarnya kepada masyarakat. Kalau ada berkas yang kurang atau ada kendala, harus disampaikan dengan jujur supaya masyarakat juga memahami.

P : Terima kasih, Bu, atas waktu dan penjelasannya yang sangat membantu.

N : Sama-sama, Mbak. Semoga penelitiannya berjalan lancar ya.

P : Amin, Bu. Terima kasih sekali lagi.