

**IMPLEMENTASI BUDAYA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH AL-MA'RUF MARGODADI TANGGAMUS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**NASEHATUS SOLEHAH
NPM : 1811030216**



Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

**IMPLEMENTASI BUDAYA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH AL-MA'RUF MARGODADI TANGGAMUS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**NASEHATUS SOLEHAH
NPM : 1811030216**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Drs. H. Mukti SY, M. Ag
Pembimbing II : Dr. H. Erjati Abas, M. Ag**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RANDEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang implementasi budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui serta mendeskripsikan implementasi budaya madrasah yakni budaya salam, budaya disiplin, budaya peduli lingkungan madrasah, budaya kerja keras, budaya religious, dan budaya kreatif.

Untuk dapat mengetahui apakah implementasi budaya madrasah dapat meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus. maka dilakukan Metode penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan. Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis menggunakan beberapa metode yaitu, wawancara, observasi, dokumentasi. Dengan subjeknya yaitu kepala sekolah, waka kurikulum dan guru. Kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data yang terdiri dari tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa pengimplementasian budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang biasa dilakukan adalah sebagai berikut: (1) budaya salam sudah terlaksana dengan baik yaitu dimana setiap kali bertemu seluruh warga madrasah dan orang tua murid saling mengucapkan salam dan berjabat tangan, (2) budaya disiplin, sudah terlaksana dengan baik yaitu menerapkan aturan-aturan dan sanksi untuk peserta didik, guru, staff dan kepala madrasah, (3) budaya peduli lingkungan madrasah, telah terlaksanak secara baik dengan adanya program osis dan guru yang terlibat dalam bidang 5K yaitu kebersihan, keindahan, kerapihan, ketertiban, kenyamanan(4) budaya kerja keras sudah terlaksana dengan baik dengan mebiasakan peserta didik melakukan tugasnya dengan cepat dan tepat waktu,(5) budaya religious, yang sudah terlaksana dengan baik dalam menjalankan kegiatan untuk mewujudkan nilai-nilai ajaran agama (6)budaya kreatif, sudah terlaksana dengan baik guru memberikan pelatihan kepada peserta didik untuk menciptakan inovasi sesuai dengan bakatnya. Dengan

terlaksananya pengimplementasian budaya madrasah tersebut mampu meningkatkan kinerja guru di MTs Al-Ma'rif Margodadi diantaranya: Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan Kemampuan melaksanakan remedial.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah telah terlaksananya penerapan budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, penerapan budaya madrasah di MTs Al-Ma'rif Margodadi Tanggamus secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru karena guru selain sebagai pendidik guru juga sebagai suri tauladan atau contoh bagi peserta didik dalam pelaksanaan budaya madrasah tersebut.

Kata Kunci: Budaya Madrasah, Kinerja Guru.



ABSTRACT

This study examines the implementation of madrasa culture in improving teacher performance at the Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus. The purpose of the study was to identify and describe the implementation of madrasa culture, namely greeting culture, discipline culture, madrasa environmental care culture, hard work culture, religious culture, and creative culture.

To be able to find out whether the implementation of madrasa culture can improve teacher performance at MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus. then a qualitative research method is carried out which aims to find out a systematic, factual and accurate description of the facts in the field. To collect the required data the author uses several methods, namely, interviews, observation, documentation. With the subjects, namely the principal, waka curriculum and teachers. Then analyzed using data analysis which consists of stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

Based on the results of research and data analysis, it can be seen that the implementation of madrasa culture in improving teacher performance is usually carried out as follows: (1) the greeting culture has been carried out well, namely where every time we meet all madrasa residents and parents of students greet each other and shake hands, (2) a culture of discipline, has been implemented well, namely applying rules and sanctions for students, teachers, staff and madrasah principals, (3) a culture of caring for the madrasa environment, has been implemented well with the student council program and teachers involved in 5K areas, namely cleanliness, beauty, tidiness, order, comfort (4) a culture of hard work has been carried out well by familiarizing students with their duties quickly and on time, (5) religious culture, which has been carried out well in carrying out activities to realize the values of religious teachings (6) creative culture, it has been implemented well teacher provide training to students to create innovations according to their talents. With the implementation of the implementation of the madrasa culture, it is

able to improve the performance of teachers at MTs Al-Ma'ruf Margodadi including: The ability to prepare lesson plans, the ability to carry out learning, the ability to establish interpersonal relationships, the ability to carry out assessments of learning outcomes, the ability to carry out enrichment, and the ability to implement remedial.

The conclusion of this study is that the implementation of madrasa culture in improving teacher performance, the application of madrasa culture at MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus can indirectly affect teacher performance because teachers are not only teacher educators but also role models or examples for students in implementation of the madrasa culture.

Keywords: Madrasa Culture, Teacher Performance.





**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp 0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nasehatus Solehah
NPM : 1811030216
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**IMPLEMENTASI BUDAYA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-MA’RUF MARGODADI TANGGAMUS**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan di sebutkan dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung,
Penulis

2022



Nasehatus Solehah
NPM.1811030216



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721)703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus

Nama : Nasehatus Solehah
Npm : 1811030216
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Mukti SY, M.Ag
NIP. 1957052519800310051

Dr. H. Eriati Abas, M.Ag
NIP. 1973031919970301001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721)703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’ruf Margodadi Tanggamus”**, Oleh: **Nasehatus Solehah, NPM: 1811030216**, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Jum’at/ 01 Juli 2022**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof.Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti N, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I (.....)

Penguji Pendamping I : Drs. H. Mukti SY, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag (.....)



Mengetahui
Dehan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd
196408281988032002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾ (سورة الْحُجُرَاتِ: ١٣)

Artinya:

*“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS. Al-Hujurat: 13)*¹

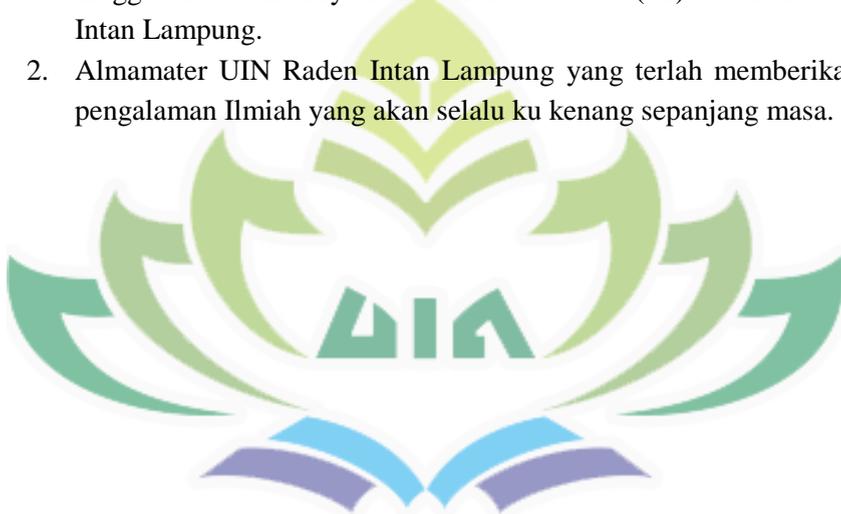


¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemah (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 517

PERSEMBAHAN

Puji syukur ku panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai rasa bakti dan hormat serta rasa syukur skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Skripsi ini dipersembahkan kepada Ayahanda Sarmin dan Ibunda Rodiyah tercinta yang telah bekerja keras dan berusaha payah dengan penuh kesabaran dan segenap kasih sayangnya memberikan semangat, motivasi dan dukungan penuh baik materil maupun spiritual, mendoakan, mencintai dan membesarkan saya hingga terselesaikannya Pendidikan strata satu (S1) di UIN Raden Intan Lampung.
2. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman Ilmiah yang akan selalu ku kenang sepanjang masa.



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis Nasehatus Solehah lahir pada tanggal 25 Maret 2000 di Desa Wonorejo, Kecamatan Penawar Aji, Kabupaten Tulang Bawang. Peneliti merupakan putri ke-empat dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Sarmin dan Ibu Rodiyah.

Pendidikan formal yang pernah penulis tempuh mulai dari TK Darul Ulum yang tamat pada tahun 2006, kemudian dilanjutkan Sekolah Dasar (SD) Negeri 02 Wonorejo yang tamat pada tahun 2012, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan sekolah tingkat pertama di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus dan tamat pada tahun 2015, kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan sekolah menengah atas di MA Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus sembari menempuh Pendidikan sekolah pertama dan Pendidikan sekolah menengah atas, penulis juga menempuh Pendidikan non formal di pondok pesantren Al-Falah Margodadi Tanggamus yang keduanya tamat pada tahun 2018.

Kemudian melanjutkan Pendidikan ke jenjang Pendidikan Strata Satu (S1) di UIN Raden Intan Lampung dan diterima sebagai mahasiswa di jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung, dan pada bulan September 2018 resmi menjadi mahasiswa aktif.

Disamping menjadi mahasiswi aktif di jurusan Manajemen Pendidikan Islam penulis juga aktif disalah satu UKM intra kampus yaitu UKM permata Sholawat, dimana penulis mendaftar sebagai anggota dari UKM permata sholawat dari semester satu hingga saat ini dan sempat menjadi pengurus dibidang pelatihan dalam salah satu kegiatan di UKM permata sholawat tersebut. Dimana UKM permata sholawat sangat memberikan kesan dan pelajaran yang sangat berharga dalam kehidupan selama menjadi anggota.

Pada bulan Agustus 2021 peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Wonorejo, Kecamatan Penawar Aji, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung. Dilanjutkan dengan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di MIN 12 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, Juli 2022
Penulis

Nasehatus Solehah
NPM.18110300216

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam rangka memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari akan adanya kekurangan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu melancarkan proses penyusunan skripsi ini.
3. Drs. H. Mukti SY, M.Ag selaku dosen pembimbing I dan Dr. H. Erjati Abas, M.Ag selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan selama peneliti menyelesaikan skripsi.
4. Dosen-Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang tak hentinya memberikan ilmu.
5. Kepala perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya dan Kepala perpustakaan fakultas tarbiyah dan keguruan beserta stafnya yang selama ini telah sangat membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
6. Kastolani, S.Pd.I selaku kepala MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus yang telah memberikan izin atas penelitian yang penulis lakukan dan Rahmat Mustakim, S.Pd selaku waka kurikulum, beserta guru dan jajarannya yang telah banyak membantu penulis selama mengadakan penelitian.
7. Kakak-kakakku yang tersayang Habib Sulaiman, Sri Nasifah dan Umi Nurmiana yang telah memberikan inspirasi, motivasi,

- semangat, harapan serta keceriaan ditengah perjuanganku dalam menyelesaikan skripsi.
8. Ilham Habib Hasbullah selaku teman yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan memberikan motivasi demi menyelesaikan skripsi ini.
 9. Sahabat-sahabatku, Fiki Amaliatul Ilmi, Misbahul Hasanah, Reihan Jim Amelia, yang selalu memeberikan semangat dan bantuan demi menyelesaikan tugas akhir.
 10. Rekan-rekan senasib seperjuangan, teman seperjuangan MPI kelas G dan seluruh angkatan 2018, KKN, PPL, dan Kompre disinilah penulis banyak belajar dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari, bahwasanya masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapakan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna membuat skripsi ini agar lebih baik.

Akhirnya dengan ucapan terimakasih penulis harapkan semoga semua bantuan, bimbingan, Bapak, Ibu, teman-teman yang telah diberikan kepada penulis mendapat ridho Allah SWT. semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	vi
SURAT PERSETUJUAN	vii
LEMBAR PENGESAHAN.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	4
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
G. Kajian Peneliti Terdahulu yang Relevan.....	15
H. Metode Penelitian	18
I. Uji Keabsahan Data	27
J. Sistematika Pembahasan	29

BAB II LANDASAN TEORI

A. Budaya Madrasah	31
1. Pengertian Budaya Madrasah.....	31
2. Unsur-Unsur Budaya Madrasah.....	33
3. Implementasi Kegiatan Budaya Madrasah.....	35
4. Tujuan Dan Manfaat Pengimplementasian Budaya Madrasah.....	42
5. Prinsip-Prinsip Pengimplementasian Budaya Madrasah.	44
6. Asas-Asas Pengimplementasian Budaya Madrasah.....	45
B. Kinerja Guru	47

1. Pengertian Kinerja Guru	47
2. Indikator Kinerja Guru	51
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	54
4. Upaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru....	56

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek penelitian	59
1. Sejarah singkat MTs Al-Ma'ruf Margodadi	59
2. Profil MTs Al-Ma'ruf Margodadi.....	60
3. Visi, Misi dan Tujuan MTs Al-Ma'ruf Margodadi.....	61
4. Struktur Organisasi MTs Al-Ma'ruf Margodadi.....	64
5. Data Pendidik dan Kependidikan MTs Al-Ma'ruf Margodadi	65
6. Data Peserta Didik	66
7. Data Sarana dan Prasarana.....	67
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	68

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	81
1. Budaya Madrasah di MTs Al-Ma'ruf Margodadi.....	81
2. Kinerja Guru di MTs Al-Ma'ruf Margodadi.....	87
B. Temuan Penelitian.....	92

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	99
B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Budaya Madrasah di MTs Al-Ma'ruf Margodai Tanggamus	6
Tabel 1.2	Data Kinerja Guru di MTs Al-Ma'ruf Margodai Tanggamus	7
Tabel 3.1	Data pendidik dan tenaga kependidikan MTs Al- Ma'ruf Margodadi	44
Tabel 3.2	Data siswa dalam tiga tahun terakhir MTs Al-Ma'ruf Margodadi	45
Tabel 3.3	Data sarana dan prasarana MTs Al-Ma'ruf Margodadi	46



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 kisi-kisi instrument pengumpulan data penelitian di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus
- Lampiran 2 lembar observasi di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus
- Lampiran 3 Kerangka Wawancara
- Lampiran 4 Kerangka Dokumentasi
- Lampiran 5 Nota Dinas
- Lampiran 6 Surat Pra Penelitian
- Lampiran 7 Surat Balasan Pra Penelitian
- Lampiran 8 Surat Permohonan Penelitian
- Lampiran 9 Surat Balasan Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 10 Lembar Keterangan Hasil Turnitin
- Lampiran 11 Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 12 Dokumentasi Kegiatan Budaya Di Mts Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus
- Lampiran 13 Dokumentasi Kegiatan Belajar Mengajar Di Mts Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi yang penulis ambil yaitu “**Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’ruf Margodadi Tanggamus**” Dengan ini penulis akan mencoba menjelaskan mengenai judul diatas untuk mempermudah dalam pemahaman dan untuk mengantisipasi terjadinya kekeliruan dalam penafsiran.

1. Implementasi

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pelaksanaan, penerapan. Adapun implementasi menurut para ahli yakni, menurut Usman mengemukakan pendapatnya tentang implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu system. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi sesuatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.¹

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa implementasi bukan sekedar kegiatan, tetapi suatu aktivitas yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan aturan atau norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

2. Budaya Madrasah

Engels mengemukakan budaya madrasah adalah asumsi dasar, norma dan nilai-nilai dan artifak budaya yang diyakini bersama warga madrasah, yang mempengaruhi fungsi warga

¹ Ali Miftahul Rosyad, Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembelajaran Di Lingkungan Sekolah, *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol. 5, No. 02 (2019), 176.

madrasah saat berada dimadrasah, dan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas madrasah.²

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa, budaya madrasah adalah suatu bagian yang penting dalam sistem pendidikan karena hal itu dapat mempengaruhi perilaku warga madrasah sesuai dengan asumsi dasar, nilai-nilai, norma dan kepercayaan yang telah ditegakkan madrasah serta membangun prestasi dari warga madrasah sehingga membentuk kualitas pendidikan di madrasah.

3. Meningkatkan

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) arti kata meningkatkan adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dsb).³ Jadi peningkatan adalah lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan, peningkatan berarti kemajuan, penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.

Sedangkan arti meningkatkan yang dimaksudkan dari judul penelitian ini memiliki arti yaitu usaha untuk menjadikan kinerja guru menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Cara meningkatkan kinerja guru tersebut dilakukan dengan melalui budaya madrasah yang diterapkan di madrasah tersebut.

4. Kinerja

Kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Kinerja merupakan penampilan dan perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.⁴

² Siti Honiah Mujiati, Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Cakrawala: Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Social*, Vol. 4, No. 2, (2020): 253.

³ Tim penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2016), 132.

⁴ Muhammad Fathurrohman, *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), 151.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa, kinerja merupakan bentuk atau hasil kerja dari kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

5. Guru

Secara umum, Guru atau pendidik adalah orang yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik. Sementara itu secara khususnya, pendidik dalam perspektif pendidikan islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afekrif, kognitif, potensi psikomotor, maupun psikologis sesuai dengan nilai-nilai ajaran islam.⁵

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa, guru merupakan pendidik yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap peserta didik dalam upaya mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat mengantarkan anak didik dalam mencapai cita-citanya.

6. Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus

Zuhairi menyebutkan madrasah dalam arti tempat belajar adalah untuk mengajarkan dan mempelajari ajaran-ajaran agama islam, ilmu pengetahuan dan keahlian lainnya yang berkembang pada zamannya.⁶ Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah satuan pendidikan formal dalam binaan menteri agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan agama islam yang mempunyai derajat yang sama dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP).⁷

Dari pendapat diatas, dapat diketahui bahwa Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus adalah lembaga pendidikan bernuansa islami dibawah naungan yayasan pengembangan pendidikan Al-Ma'ruf yang selain mempelajari

⁵ M Indra Saputra, Hakekat Pendidik Dan Peserta Didik, *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 6, (2015): 82.

⁶ Zuhairi, *Metodologi Pendidikan Agama*, (Solo: Ramadhani, 1993), 25.

⁷ Khojir, "Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia: Analisis Kritis Peluang Dan Tantangan" *Dinamika Ilmu* Vol. 11, No. 2 (2011): 24.

pendidikan kejuruan juga mempelajari pendidikan umum. yang beralamat di jln. Raya margodadi kec. Sumberejo kab. Tanggamus. Dimana tempat penulis melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian penegasan judul diatas maka penulis ingin meneliti tentang “Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma’ruf Margodadi Tanggamus”.

B. LATAR BELAKANG

Madrasah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Belajar dan mengajar tidak hanya dapat diartikan sebagai kegiatan mentransfer ilmu pengetahuan dari guru ke siswa. Berbagai kegiatan seperti membiasakan warga madrasah disiplin dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di madrasah, saling hormat menghormati, membiasakan hidup bersih dan sehat serta memiliki semangat berkompetisi secara jujur merupakan kebiasaan yang harus ditumbuhkan di lingkungan madrasah sehari-hari.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, tidak hanya didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap, guru yang berkualitas dan siswa yang baik, tetapi budaya madrasah juga berperan dalam peningkatan efektifitas madrasah. Kebudayaan yang dibangun oleh seluruh warga madrasah yang setiap hari dilakukan di madrasah, kemudian akan membentuk sebuah budaya yang dianut sebagai suatu nilai yang menjadi tradisi madrasah. Tradisi yang dijalankan oleh madrasah secara berulang-ulang, menjadi ritual kemudian muncul sebagai budaya madrasah yang terus dipertahankan warga madrasah secara turun-temurun.⁸

Suatu budaya tidak dapat langsung terbentuk melainkan harus setiap hari dilakukan secara terus menerus agar kegiatan tersebut bisa dikatakan sebagai budaya. Madrasah yang memiliki budaya yang kuat, akan menunjukkan citra yang positif, begitupun sebaliknya. Budaya madrasah yang sehat dapat dilihat dari ketaatan

⁸ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional* (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah), Alfabeta, Bandung, Cet Ke-5, 2014, 123.

warga madrasah terhadap madrasah itu sendiri, dimana warga madrasah mengetahui tujuan madrasah serta dapat membedakan perilaku yang baik dan tidak baik.⁹

Budaya madrasah hendaknya mengandung kebaikan dan sesuai dengan kaidah-kaidah islam, hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam Surat Al-imran ayat 104 yang berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾ (سُورَةُ آلِ عِمْرَانَ : ١٠٤)

Artinya: dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung.(QS. Al-Imran: 104)¹⁰

Ayat ini mengkaji tentang konsep manajemen. Dawan Raharjo dalam Ensiklopedia Al-qur'an menjabarkan bahwa ummah yang terdapat dalam ayat tersebut tidak identik dengan masyarakat namun menunjukan bagian dari masyarakat mengemban suatu fungsi tertentu. Lembaga pendidikan islam disini juga merupakan bagian dari masyarakat tersebut yang mengemban fungsinya sebagai penyelenggara lembaga pendidikan.

Sri lestari, berpendapat bahwa kegiatan budaya madrasah yang masih sering dilakukan di madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya salam
- 2) Budaya disiplin
- 3) Peduli lingkungan sekolah
- 4) Budaya kerja keras
- 5) Budaya religius

⁹ Warsilah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di UPT SD Kecamatan moyudan Kabupaten Sleman", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen pendidikan*, Vol 3, No1, April 2015, 98.

¹⁰ Departemen Agama Ri. *Al-Qur.an Tajwit Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 63.

6) Budaya kreatif.¹¹

Budaya madrasah tersebut merupakan contoh budaya-budaya yang masih sering di gunakan di madrasah, yakni budaya salam yang dilakukan oleh seluruh warga madrasah, budaya disiplin, budaya peduli lingkungan sekolah, budaya kerja keras, budaya religius dan budaya kreatif.

Budaya madrasah merupakan komponen yang sangat penting bagi madrasah. Dalam hal ini budaya madrasah ditandai melalui kebiasaan seluruh personil madrasah, terutama peserta didik, karena keberhasilan madrasah dilihat melalui perilaku peserta didik, oleh karena itu budaya madrasah tersebut diberikan teladan secara langsung oleh guru yang berhubungan langsung dengan peserta didik. Dalam pelaksanaan budaya madrasah guru harus mampu menjadi seorang teladan agar budaya madrasah tersebut menjadi kebiasaan yang positif, dan secara otomatis budaya madrasah ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen: “ guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.¹²

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru disekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.

¹¹ Sri Lestari, *pengembangan karakter berbasis budaya sekolah*, 1 ed (Semarang: CV. Pilar Nusantara Semarang, 2020), 60.

¹² Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 52.

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.¹³

Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.¹⁴

Dari pemaparan diatas bisa diketahui bahwa kinerja seorang guru bisa dilihat dari hasil yang di capai guru dalam belajar mengajar, karena kinerja guru bisa diketahui melalui bagaimana cara seorang guru bisa melakukan perencanaan, pelaksanaan hingga mengevaluasi proses belajar mengajar, selain itu kinerja guru juga bisa dilihat ketika proses belajar mengajar sedang berlangsung melalui, cara guru membangun komunikasi yang edukatif terhadap peserta didik, yang mencakup segi afektif, kognitif maupun psikomotorik untuk mencapai tujuan pengajaran.

Di dalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas kerja).
2. *Promptness* (ketepatan waktu).
3. *Initiative* (inisiatif).
4. *Capability* (kemampuan).
5. *Communication* (komunikasi).

¹³ Departemen Pendidikan Nasional, Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Ditjen Dik-ti, Bagian Proyek P2TK, (2004), 11.

¹⁴ Sri Purwanti, "Pengelolaan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru", *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No. 1, (2016).

Selanjutnya Supardi menyatakan indikator kinerja, kinerja guru, dan penilaian kinerja guru dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
2. Dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi.
4. Dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
5. Dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan.
6. Kemampuan melaksanakan remedial.

Dari penjelasan diatas bisa diketahui bahwa kinerja seorang guru diketahui melalui tugas sehari-hari, khususnya melaksanakan proses pembelajaran, karena pembelajaran merupakan tugas pokok seorang guru, jadi kinerja guru di bidang pembelajaran bisa dinilai melalui kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan yang terakhir kemampuan melaksanakan remedial.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus pada hari Jum'at Tanggal 08 Oktober 2021. Implementasi budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru didapat keterangan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Budaya Organisasi di MTs Al-Ma'ruf Margodai Tanggamus

No	Budaya Madrasah	Sub indikator	Presentase
1	Budaya salam	Setiap kali bertemu (guru, siswa, dan orang tua saling mengucapkan salam)	80%
2	Budaya disiplin	Taat terhadap tata tertib dan sanksi yang berlaku	80%
3	Peduli lingkungan madrasah	Menciptakan lingkungan yang indah, rapih dan bersih	85%
4	Budaya kerja keras	Melatih siswa menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat, tepat waktu	70%
5	Budaya religius	Segala aktivitas warga madrasah berlandaskan pada nilai-nilai yang diajarkan agama islam	75%
6	Budaya kreatif	Melatih siswa Menciptakan inovasi sesuai bakat minatnya, dan bertanggung jawab.	65%

Sumber : Hasil Wawancara di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi madrasah di MTs Al-Ma'ruf Margodadi sudah terlaksana, seperti penerapan budaya salam, budaya disiplin, budaya peduli lingkungan madrasah, budaya keras, budaya religius

dan budaya kreatif. Dalam keterangan diatas meskipun semua hampir terlaksana namun ada beberapa hal yang masih menjadi problem dalam budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah tersebut, yakni budaya disiplin dan Taat terhadap tata tertib dan sanksi yang berlaku.

Table 1.2
Kinerja Guru Di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus

No	Kinerja guru	Sub indicator	Presentase
1	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	1. Mendeskripsikan tujuan pembelajaran	85%
		2. Memilih dan menentukan materi	85%
		3. Mengorganisir materi	85%
		4. Menentukan metode pembelajaran	88%
		5. Menentukan sumber belajar seperti media/alat peraga	86%
		6. Menyusun Pengelolaan angka penilaian	80%
		7. Menentukan teknik penilaian	88%
		8. Mengalokasikan waktu	85%
2	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	1. Melakukan kegiatan pendahuluan dalam proses KBM	90%
		2. Melakukan kegiatan inti dalam proses KBM	85%
		3. Melakukan kegiatan	85%

		penutup KBM	
3	Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi	1. Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif terhadap peserta didik	70%
		2. Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif terhadap sesama pendidik dan tenaga kependidikan	80%
		3. Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif terhadap orang tua dan wali murid	80%
4	Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar	1. Menentukan tingkat ketercapaian kompetensi peserta didik	70%
		2. Melakukan analisis terhadap penilaian	65%
		3. Merumuskan umpan balik dalam perencanaan proses pembelajaran berikutnya	75%
5	Kemampuan melaksanakan pengayaan	1. Menugaskan peserta didik membaca materi pokok dari kompetensi dasar berikutnya yang masih terkait terhadap materi sebelumnya	75%
		2. Menugaskan dan memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan	65%

		praktik	
		3. Menugaskan peserta didik melakukan latihan	80%
6	Kemampuan melaksanakan remedial	1. Memberikan bimbingan secara khusus dan individu terhadap peserta didik yang belum menguasai kompetensi dasar tertentu	65%
		2. Memberikan tugas khusus kepada peserta didik dalam bentuk penyederhanaan dari pembelajaran secara regular	65%

Sumber : Hasil Wawancara di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus

Berdasarkan tabel dari indikator diatas dapat diketahui guru di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus memiliki kinerja yang bagus hal ini sesuai dengan indikator kinerja guru yakni sudah melakukan enam indikator kinerja guru yaitu guru mampu menyusun rencana pembelajaran, guru mampu melaksanakan pembelajaran, guru mampu mengadakan hubungan antarpribadi, guru melaksanakan penilaian hasil belajar, guru melakukan pengayaan, dan juga guru melaksanakan remedial. Dari tabel diatas keenam indikator kinerja guru memang sudah dilaksanakan meskipun terkadang beberapa guru yang melewati beberapa tahapan-tahapan tersebut, atau tidak menjalankan indikator tersebut secara maksimal. Hal ini bisa dilihat ketika guru melaksanakan proses pengayaan, karena dalam keadaan pandemik seperti ini proses pengayaan dilaksanakan secara daring sehingga proses pengayaan yang bersifat praktik susah untuk dilaksanakan, dan terkadang guru hanya menjelaskan saja tanpa mempraktikannya,

dan berikutnya yaitu dalam melakukan program remedial, biasanya guru lebih memberikan tugas khusus kepada peserta didik yang remedial dalam bentuk penyederhanaan dari pembelajaran secara reguler, dan terkadang tidak melakukan bimbingan secara khusus terhadap peserta didik tersebut.

Penelitian ini mengambil latar di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi. Terpilihnya Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf sebagai objek penelitian tidak terlepas dari kontribusinya dalam pencetakan sumber daya manusia yang mampu bersaing di zaman modernisasi ini, namun yang lebih menarik lagi bahwa madrasah ini berada dibawah naungan Yayasan Al-Ma'ruf. MTs Al-Ma'ruf terletak di kabupaten Tanggamus, dan sudah terakreditasi B, MTs Al-Ma'ruf sendiri merupakan salah satu madrasah yang sudah terakreditasi B di kecamatan tersebut, dan merupakan madrasah unggulan karena memiliki beberapa mitra kerja seperti RA Al-Ma'ruf Margodai, MI Mathlaul Anwar Margodadi, MA Al-Ma'ruf Margodadi, Pondok Pesantren API Bahrul Ulum Putra, Pondok Pesantren API Bahrul Ulum Putri dan Pondok Pesantren Al-Falah Putri. Dimana dua tahun terakhir MTs Al-Ma'ruf mengalami kenaikan penerimaan peserta didik baru yang sebelumnya hanya terbagi menjadi lima kelas menjadi tujuh kelas. MTs Al-Ma'ruf memiliki visi Unggul Dalam IPTEKS, Berlandaskan IMTAQ dan berbudi pekerti yang luhur.

Oleh karena itu madrasah ini juga lebih dikenal menekankan kepada pembentukan akhlak peserta didik melalui budaya madrasah yang sudah diterapkan bertahun-tahun. Dengan adanya penerapan budaya madrasah tersebut mampu meningkatkan kinerja guru, karena guru selain sebagai pelaksana budaya juga sebagai penggerak, hal ini bisa dilihat secara jelas melalui budaya madrasah dan kinerja guru di madrasah tersebut. Seperti guru sebagai pelaksana budaya madrasah ditunjukkan dengan sifat kedisiplinan yang dibuktikan dengan datang tepat waktu sehingga guru juga sebagai penggerak untuk mengajak peserta didik untuk tidak datang terlambat.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka fokus penelitian adalah terhadap implementasi budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus.

2. Sub fokus penelitian

- a. Budaya Madrasah
- b. Kinerja guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Sub Fokus Penelitian Diatas, penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengimplementasian budaya madrasah di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus?
2. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengimplementasian budaya madrasah di Madrasah Tsanawiyah Margodadi Tanggamus.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Margodadi Tanggamus

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

- a. Untuk Madrasah, dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang berkenaan dengan pengimplementasian budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru
- b. Untuk pendidik, diharapkan dapat membantu dalam proses peningkatan kinerja agar terciptanya pendidikan yang lebih baik
- c. Untuk penulis, sebagai bahan pelatihan untuk menambah wawasan tentang pengimplementasian budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru serta mampu menyelesaikan pendidikan

2. Manfaat teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengimplementasian budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru serta dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

G. Kajian Penelian Terdahulu yang Relevan

Fungsi kajian penelitian terdahulu yang relevan ini yaitu untuk membandingkan hal apakah yang membedakan penelitian kita dengan peneliti-penelitian yang sudah ada sebelumnya sehingga penelitian kita jauh dari apa yang namanya plagiarisme.

1. Dari penelitian Muhamad Ali, Implementasi Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMAN 5 Selayar

Cara mengimplementasikan budaya sekolah yang ada yaitu melibatkan dan mengajak semua pihak atau pemangku kepentingan untuk bersama-sama memberikan komitmen. Keyakinan utama dari pihak sekolah harus difokuskan menyamakan dan menyamakan keyakinan, nilai, norma dan kebiasaan-kebiasaan, atau budaya-budaya yang ada yang

merupakan harapan disetiap pemangku kependidikan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan organisasi. Agar supaya dapat dijadikan sebagai bahan untuk menjadi yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya, serta untuk meningkatkan budaya-budaya yang ada disekolah atau didalam sebuah organisasi.¹⁵

2. Dari penelitian Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi dan Yani Tri Wijayanti, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan kecenderungannya turun terhadap kinerja karyawan kemungkinan disebabkan karena ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di intansinya. Dimana ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.¹⁶

3. Dari Penelitian Muallimul Huda, Aktualisasi Budaya Organisasi Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Aktualisasi budaya organisasi madrasah yang positif, tidak dapat lepas dari dukungan seluruh personil madrasah dan memerlukan waktu untuk menjadi sebuah tradisi atau pembiasaan. Diperlukan keterlibatan dari kepala madrasah sebagai pimpinan madrasah baik dari unsur yayasan, pimpinan pesantren, komite madrasah turut andil dalam upaya memberikan masukan dan kendali pada program-program madrasah.¹⁷

¹⁵ Dewi Sri Utami, “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Sekolah Di Smpn 1 Prambon Kabupaten Nganjuk”*jurnal pendidikan dan studi keislaman* Vol. 8, No. 1 (2018): 41.

¹⁶ Siti Zubaidah Dan Aih Ervanti Ayuningtyas, “*Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah,*” (2015): 1.

¹⁷ Meila Hayudiyani, Ahmad Supriyanto, Dan Agus Timan, “Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pengembangan Budaya Lokal,” *jurnal administrasi dan manajemen pendidikan* Vol. 3, No. 1, (2020): 102.

4. Sri Harmonika, Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Negeri Batu Dan Smp Ar-Rohmah Putri Malang Jawa Timur

Kondisi kinerja guru di Mts Negeri Batu Dan Smp Ar-Rohmah Putri Malang meliputi empat standar kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Dari empat standar kompetensi ini, MTs negeri batu menekankan pada aspek standar kompetensi pedagogik menuju kompetensi professional, yang didorong oleh nilai-nilai kedisiplinan dan kebersamaan menuju budaya mutu, nilai yang dikembangkan di MTs batu lebih pada tujuan pendidikan nasional yakni tujuan dan visi misi lembaga. Sedangkan kondisi kinerja guru di smp ar-rohmah putri malang lebih menekankan pada aspek kompetensi profesionalisme yang didasari oleh pengintegrasian antara budaya sekolah dan budaya pesantren. Adapun nilai-nilai budaya organisasi yang dikembangkan di dua lembaga tersebut meliputi, motivasi need power dan kebutuhan akan prestasi, kedisiplinan, kebersamaan, ketaatan, sholat berjamaah, adab menuntut ilmu dan saling menghormati.

5. Mualimul Huda, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta Dikabupaten Jepara

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa, untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di madrasah, diperlukan peningkatan kualitas implementasi variable-variabeleksogen, baik secara terpisah maupun secara integrative. Kepemimpinan kepala madrasah dapat ditingkatkan melalui system seleksi yang tepat, pendidikan dan pelatihan, pembinaan dan evaluasi kinerja, pembagian tugas yang jelas serta menjalin kerja sama yang baik. Budaya madrasah dapat ditingkatkan melalui keteladanan, lingkungan madrasah yang religious, sosialisasi dan pemahaman visi, pola

komunikasi dan interaksi yang baik, forum kolaborasi guru, serta memberikan apresiasi atau penghargaan. Motivasi berprestasi guru dapat ditingkatkan melalui penguatan motivasi spiritual, pendelegasian wewenang, pembinaan dan evaluasi, dukungan sarana dan prasarana madrasah, kompetisi yang sehat, pemberian intensif atau penghargaan dan mengembangkan karir. Motivasi guru pada madrasah dilandasi oleh semangat ibadah, pengabdian dan tanggung jawab social.

Dari hasil penelitian terdahulu seperti pemaparan di atas, terdapat kesamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu pada penerapan budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Akan tetapi dari penelitian tersebut tidak benar-benar sama dengan masalah yang akan diteliti.

Dari pemaparan diatas telah jelas mengenai perbedaan dan persamaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan hasil penelitian-penelitian yang sudah dilakukan. Oleh karena itu penelitian yang berjudul “Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Al-Ma’ruf Margodadi” dapat dilakukan karena masalah yang akan diteliti bukan duplikasi dari penelitian sebelumnya serta yang membedakan hasil peneliti dengan referensi terdahulu adalah peneliti lebih terfokus pada bagaimana pengimplementasian budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sehingga apabila ini dilakukan dalam lembaga pendidikan yang sedang penulis teliti akan membantu mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁸

¹⁸ Dr Umar Sidiq, M Ag, Dan Dr Moh Miftachul Choiri, “*Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*,” Cet. Pertama”, (Ponorogo:CV. Nata Karya, 2019), 87.

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu jenis penelitian kualitatif. Denzin dan Lincoln menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada dalam penelitian kualitatif. Metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.¹⁹

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat naratif. Penelitian ini lebih difokuskan pada makna dan data yang diperoleh berdasarkan wawancara mendalam, dokumentasi dan observasi. Dimana penelitian ini tidak menggunakan angka-angka dalam penyajian datanya.

2. Sifat penelitian

Berdasarkan sifatnya penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif, artinya semua hasil pengumpulan data dilapangan melalui wawancara mendalam, pengamatan terlibat atau partisipatif dan pengelolaan focus grup harus dicatat peneliti. Catatan itu disebut catatan kualitatif.²⁰

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti menggambarkan apa yang terjadi dilapangan. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis suatu objek, subjek yang apa adanya secara fakta.

¹⁹ Ibid, 4.

²⁰ Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 79.

3. Sumber data

Menurut Lofland yang dikutip Basrowi dan Suwandi menjelaskan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.²¹

Dengan demikian agar penelitiannya betul-betul berkualitas, maka data yang dikumpulkan harus lengkap, yaitu berupa data primer dan data sekunder.

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh bersumber dari sumber utama melalui prosedur dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, interview. Adapun yang menjadi data primer pada penelitian ini adalah hasil wawancara dengan kepala madrasah, Guru, dan waka kurikulum di MTs Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis seperti buku, jurnal, karya tulis dan artikel yang dapat memperkuat data primer. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data madrasah dan sebagai literature yang relevan dengan pembahasan.

4. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Sedangkan data adalah bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian.²²

²¹ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 169.

²² Mamik, "*Metodologi Kualitatif*", 1 ed, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2015), 103.

Dalam penelitian kualitatif, metode yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain :

1) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan yang mengharuskan peneliti turun kelapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan.²³ Observasi yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrument. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi. Metode observasi ada dua macam diantaranya yaitu:

a. Observasi Partisipan

Dalam observasi ini, penulis ikut serta dalam kegiatan sehari-hari objek yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sembari melakukan pengamatan, penulis melakukan kegiatan yang dilakukan oleh sumber data. Dengan observasi partisipatif ini, data yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan terperinci dalam mengetahui sejauh mana tingkat makna dari perilaku yang tampak.²⁴

Jadi, dapat diketahui bahwa observasi partisipatif ini dilakukan oleh penulis secara langsung dan ikut serta dalam seluruh kegiatan, sehingga data yang diperoleh akan lebih lengkap dan konkrit.

b. Observasi Non-Partisipan

Observasi non partisipatif adalah dimana peneliti tidak ikut langsung dalam kegiatan objek, dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat independen. Dalam hal ini peneliti hanya bertindak sebagai penonton

²³ Ibid, 104.

²⁴ Lexy J. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000),310.

tanpa harus ikut terjun langsung ke lapangan. Observasi ini tidak dilakukan secara langsung oleh peneliti, peneliti hanya mengamati tanpa ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek.²⁵

Didalam proposal ini peneliti memakai metode observasi non partisipan. Observasi non partisipan ini merupakan sebuah proses peninjauan yang dilakukan oleh seorang peneliti dimana peneliti menjadi bagian internal dari suatu objek yang sedang diamati. Penulis memakai metode ini untuk mendapatkan sebuah informasi yang sedang diamati secara langsung mengenai budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus, tetapi peneliti tidak berpartisipasi dalam segala hal mengenai tindakan atau aktivitas yang secara langsung dilakukan oleh madrasah tersebut dan disini peneliti hanya meneliti secara langsung di madrasah yang akan diteliti.

2) Wawancara

Teknik wawancara merupakan salah satu pengumpulan data dalam suatu penelitian. Karena menyangkut data maka wawancara salah satu elemen penting dalam proses penelitian. Wawancara atau interview dapat diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden secara bertanya langsung bertatap muka. Namun dengan perkembangan telekomunikasi misalnya kita dapat melakukan tehnik wawancara dengan telepon maupun internet.²⁶ Sugiyono mengemukakan beberapa macam wawancara yaitu:

a. Wawancara terstruktur (structured interview)

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan

²⁵ Albi Anggito, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV. Jejak, 2018), 119.

²⁶ Ibid, 109.

pasti mengenai informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, peneliti harus menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah dipersiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan penulis mencatatnya. Pengumpulan data juga dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data.²⁷

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa wawancara terstruktur merupakan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yang telah mengetahui informasi apa yang akan di dapat dengan menyiapkan pertanyaan beserta alternative jawabannya.

b. Wawancara semiterstruktur

Wawancara semiterstruktur dalam pelaksanaanya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuannya adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.²⁸

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa wawancara semiterstruktur lebih bebas pelaksanaanya dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Dimana peneliti dapat meminta informan untuk memberikan pendapat dan ide-idenya sehingga peneliti bisa mendengarkan serta mencatat apa saja informasi yang disampaikan.

²⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2007), 194-195.

²⁸ Ibid, 115-116.

c. Wawancara tak berstruktur

Wawancara tak berstruktur merupakan wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.²⁹

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang tidak menggunakan instrument wawancara yang tersusun, dimana peneliti hanya berpedoman dengan garis-garis besar yang ingin diteliti kepada informan, sehingga dapat diketahui secara mendalam mengenai data penelitian dan gambaran permasalahan.

Dalam hal ini penulis menggunakan dua metode wawancara, yakni wawancara terstruktur dan tak berstruktur. Dengan tujuan mendapatkan data yang valid dan bukan rekayasa, sehingga penulis membebaskan informan memberi informasi dan gambaran mengenai pertanyaan yang penulis berikan sehingga data yang penulis peroleh merupakan data yang benar yang berkaitan dengan budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margodadi Tanggamus.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode yang berupa catatan kegiatan atau peristiwa yang telah berlangsung. Dokumentasi ini dapat berupa gambar, karya ilmiah, karya tulis, sejarah hidup, foto dan lain-lainya. Metode ini adalah pelengkap dan pendukung bagi data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara.³⁰ Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tertulis yang digunakan sebagai data pelengkap untuk mengumpulkan suatu data berdasarkan

²⁹ Ibid, 116.

³⁰ Ibid, 105.

dokumentasi yang berupa sejarah singkat berdirinya MTs Al-Ma'ruf Margodadi, Visi misi Madrasah, keadaan sarana dan prasarana, struktur organisasi MTs Al-Ma'ruf Margodadi dan keadaan aktivitas belajar mengajar. Metode ini penulis gunakan sebagai metode pelengkap dalam mengumpulkan data di lapangan. Alat yang peneliti gunakan dalam metode pengumpulan data melalui dokumentasi yaitu berupa handphone atau android agar mempermudah dalam pengambilan informasi berupa foto atau video.

5. Metode Analisis Data

Menurut Moleong, analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskan, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.³¹

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa analisis data kualitatif adalah upaya untuk mengungkap makna dari data penelitian dengan cara mengumpulkan data sesuai dengan klasifikasi tertentu.

Proses analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian atau display data dan kesimpulan atau verifikasi.

a.Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data bisa dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada dalam data penelitian. Dengan kata lain proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara

³¹ Sandu, Siyoto Dan M. Ali Sodik, "Dasar Metodologi Penelitian" Literasi Media Publishing 1 ed, (Yogyakarta: 2015), 120.

terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalian data.³²

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa reduksi data merupakan proses menyederhanakan data yang diperoleh selama penggalian data lapangan yang bertujuan untuk memastikan data yang diolah tersebut merupakan data yang tercakup dalam penelitian.

b. Penyajian Data

Menurut Milles dan Huberman bahwa penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.³³

Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berusaha mengklarifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap subpokok permasalahan.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang akan dijadikan sebagai acuan dalam penarikan kesimpulan, biasanya informasi tersebut disajikan berupa naratif.

c. Kesimpulan atau verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini

³² Ibid, 123.

³³ Ibid

dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.³⁴

Jadi dapat dipahami bahwa, dalam tahap verifikasi atau kesimpulan ini peneliti menyimpulkan data yang telah dikumpulkan serta telah dianalisis yang disajikan dalam bahasa yang mudah dimengerti.

I. Uji Keabsahan Data

Agar data penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah maka perlu diadakan uji keabsahan data. Uji keabsahan data atau Triangulasi adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data itu Norman K. Denkin yang dikutip oleh Mamik mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal yaitu:³⁵

a. Triangulasi Metode

Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang

³⁴ Ibid, 124.

³⁵ Mamik, "*Metodologi Kualitatif*", 117-118.

diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya.

b. Triangulasi antar peneliti

Triangulasi antar peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini untuk memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Namun orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak justru merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi.

c. Triangulasi sumber data

Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat, dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Masing-masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti.

d. Triangulasi teori

Triangulasi dengan teori menurut Lincoln yang dikutip oleh M. Burhan Bungin dalam bukunya, berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Pendapat lain Patton berpendapat yakni bahwa hal itu dapat dilakukan dan hal itu dinamakan penjelasan banding. Hal itu dapat dilakukan dengan menyertakan usaha pencarian cara lainnya untuk mengorganisasikan data yang barangkali mengarahkan pada upaya penemuan peneliti lainnya.³⁶

³⁶ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Cet.Ke-7 (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), 264-266.

Pada proposal ini peneliti memakai triangulasi metode dan triangulasi sumber data yang digunakan untuk memeriksa kebenaran dari suatu informasi yang sudah penulis cari, supaya tidak ada kekeliruan dan kesalah pahaman dalam mengambil kesimpulan.

J. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini mencakup:

Pertama, BAB I PENDAHULUAN yang berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, focus dan sub focus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode dan sistematika penelitian.

Kedua, BAB II LANDASAN TEORI yang memuat teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang berasal dari studi kepustakaan yang memiliki fungsi sebagai kerangka teori untuk menyelesaikan suatu kegiatan penelitian yang berkaitan dengan tema skripsi.

Ketiga, BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN secara garis besar Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian dalam penyajian data dan fakta penelitian.

Keempat, BAB IV ANALISIS PENELITIAN berisi tentang analisa penulis terhadap fakta-fakta dan data-data yang ditemukan dalam penelitian .

Kelima, BAB V PENUTUP mencakup simpulan dan rekoimendasi
Simpulan berisi pernyataan singkat peneliti tentang hasil penelitian berdasarkan pada analisis data dan temuan penelitian. Sedangkan rekomendasi merupakan saran-saran praktis dan teoritis.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Madrasah

1. Definisi Budaya Madrasah

Komariah dan Triatna menyatakan bahwa budaya madrasah merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan yang memberikan perasaan senang atau sedih, suka atau duka, bergairah atau lesu, bangga atau kecewa, dan segala yang melibatkan perasaan seseorang. Budaya madrasah dapat membentuk seseorang patuh terhadap peraturan dan menciptakan kebiasaan baru secara disiplin sesuai peraturan yang ditegakkan sekolah.³⁷ Hal ini berarti bahwa budaya merupakan atribut atau peraturan-peraturan yang dirancang sesuai dengan keinginan bersama untuk dipatuhi.

Engels mengemukakan budaya madrasah adalah asumsi dasar, norma dan nilai-nilai, dan artefak budaya yang diyakini bersama warga madrasah, yang mempengaruhi fungsi warga madrasah saat berada di madrasah, dan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas madrasah.³⁸

Zamroni memberikan batasan bahwa budaya madrasah adalah pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang madrasah, dimana budaya madrasah tersebut dipegang bersama oleh kepala madrasah, guru, staf, maupun siswa, sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di madrasah.³⁹ Konsep tersebut menekankan pada unsur-unsur yang terdapat di dalam budaya madrasah yang

³⁷ Aan Komariah Dan Cepy Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

³⁸ Engels, N, Hotton, G, Bouckenoghe, D, Dan Aeltermann, A, (2008), *Principals In School With A Positive School Culture*, *Education Studies*, 34 (3), 159-174.

³⁹ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Bayu Inrda Grafika, 2000), 149.

dijadikan sebagai sistem nilai seluruh anggota komunitas madrasah.

Berdasarkan dari definisi diatas maka dapat dipahami bahwa budaya madrasah adalah suatu bagian yang penting dalam sistem pendidikan karena hal itu dapat mempengaruhi perilaku warga madrasah sesuai dengan asumsi dasar, nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang telah ditegakkan madrasah serta membangun prestasi diri warga madrasah sehingga membentuk kualitas pendidikan di madrasah.

Madrasah dengan kultur yang positif mempunyai serangkaian yang mendukung perkembangan profesi guru, rasa tanggung jawab pada pembelajaran siswa, atmosfer yang positif, dan kepedulian yang tinggi terhadap sesama. Sebaliknya dalam lingkungan madrasah dengan budaya negatif seperti kurang memiliki informasi yang jelas tentang tujuan, norma yang digunakan untuk kemajuan, tidak mendukung kolaborasi, dan sering terjadi hubungan antar warga madrasah yang tidak ramah. Untuk mengubah budaya yang beracun tersebut menurut Peterson perlu dilakukan penilaian terhadap staf dengan norma-norma dan nilai-nilai yang ditekankan pada kultur dan kemudian sebagai kelompok yang aktif bekerja sama berusaha mengubahnya untuk bisa mempunyai kultur yang positif dan mendukung.⁴⁰

Budaya madrasah berpacu pada kinerja guru. Kepribadian seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh nilai-nilai yang terintegrasi dalam dirinya, sehingga mendorong untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Tindakan atau perbuatan seseorang mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan dianutnya. Nilai-nilai mengarahkan jalan hidup seseorang. Seseorang bertindak berdasarkan nilai yang diyakini dan selalu diulang sehingga menjadi kaidah hidupnya, sehingga kinerja guru sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dilingkungan sekitar.⁴¹

⁴⁰ Peterson, (2002), *Reculturing School*.

⁴¹ Ekosusilo, M Dan Soepardjo, S, (2014), Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20 (2). 140.

2. Unsur-unsur Budaya Madrasah

Budaya madrasah berupa suatu perilaku yang biasa dikerjakan oleh guru, siswa, karyawan dan seluruh elemen yang ada disekolah. Budaya madrasah dapat dikatakan sebagai suatu kebiasaan yang dilakukan dalam lingkungan madrasah.

Hedley Beare mendeskripsikan unsur-unsur budaya madrasah kedalam dua kategori yaitu:

1) Unsur yang tidak kasat mata

Unsur yang tidak kasat mata adalah filsafat atau pandangan dasar madrasah mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang dianggap penting dan harus diperjuangkan oleh madrasah. Dan itu harus dinyatakan secara konseptual dalam rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang lebih konkrit yang akan dicapai oleh madrasah.

2) Unsur yang kasat mata dapat termanifestasi secara konseptual meliputi:

- a. Visi, misi, tujuan dan sasaran
- b. Kurikulum
- c. Bahasa komunikasi
- d. Narasi madrasah dan narasi tokoh-tokoh
- e. Struktur organisasi
- f. Ritual dan upacara
- g. Prosedur belajar mengajar
- h. Peraturan sistem ganjaran/hukum
- i. Layanan psikologi sosial

- j. Pola interaksi madrasah dengan orang tua, masyarakat dan yang materil dapat berupa: fasilitas dan peralatan, artefak dan tanda kenangan serta pakaian seragam.⁴²

Pendapat diatas membagi unsur budaya madrasah hanya kedalam dua bagian, yang pertama adalah unsur yang tidak kasat mata unsur ini bisa berupafilosofat atau pandangan dasar madrasah yang mencerminkan tujuan madrasah dan apa yang dianggap penting oleh madrasah, yang kedua adalah unsur yang kasat mata unsur ini merupakan konseptual dari unsur yang tidak kasat mata tersebut yang di rancang secara sistematis untuk membuat tujuan madrasah tampak jelas unsur ini bisa berupa visi misi, tujuan dan sasaran, kurikulum, struktur organisasi, ritual upacara dan masih banyak lainnya.

Unsur-unsur budaya madrasah jika ditinjau dari usaha peningkatan kualitas pendidikan menurut Djemari Mardapi dibedakan menjadi:

- a. Kultur madrasah yang positif

Kultur madrasah yang positif adalah kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, misalnya kerjasama dalam mencapai prestasi, penghargaan terhadap prestasi, dan komitmen terhadap belajar.

- b. Kultur madrasah yang negatif

Kultur madrasah yang negatif adalah kultur yang kontra terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya resisten terhadap perubahan.

- c. Kultur madrasah yang netral

Kultur madrasah yang netral yaitu kultur yang tidak berfokus pada satu sisi namun dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan peningkatan

⁴² Angger Rahino Setiawan, *Pengaruh Budaya Sekolah Piket Simpatik Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XI Di Sma Muhammadiyah 1 Ponorogo*, Skripsi IAIN Ponorogo 2020: 19

mutu pendidikan. Hal ini bisa berupa arisan keluarga madrasah, seragam guru, seragam siswa dan lain-lain.⁴³

Berdasarkan pendapat tersebut bisa dipahami bahwa budaya madrasah mengandung tiga unsur yang pertama kultur madrasah positif, unsur ini mendukung adanya kualitas pendidikan agar madrasah mampu mencapai prestasi, hal ini bisa dilihat dari kegiatan-kegiatan yang diciptakan madrasah untuk meningkatkan nama baik madrasah, yang kedua unsur madrasah negatif ini merupakan unsur madrasah yang tidak mendukung adanya perubahan terhadap kualitas dan mutu pendidikan dimadrasah dan terkesan tertutup, yang ketiga adalah unsur madrasah yang netral unsur ini tidak menekankan budaya madrasah ke satu arah, unsur ini tidak berpatok pada satu sisi.

3. Implementasi Kegiatan Budaya Madrasah

Sri lestari menyatakan bahwa kegiatan budaya madrasah yang masih sering dilakukan di madrasah yaitu antara lain:

a. Budaya salam

Budaya salam merupakan salah satu budaya yang masih sering dilakukan di sekolah dimana setiap kali bertemu (guru, siswa dan orang tua) saling mengucapkan salam dan berjabat tangan. Salam mengandung unsur silaturahmi, sukacita, dan sikap atau pernyataan hormat kepada orang lain. Dalam islam, salam merupakan ibadah, memberi salam, mengucapkan dan menebar salam termasuk amal saleh.⁴⁴

Ketika sesama muslim bertemu, maka didalam agama islam menganjurkan untuk memberikan salam dengan mengucap "*assalamu'alaikum wa rohmatullohi wa barokatuh*". Bagi umat islam wajib untuk menjawab

⁴³ Eva Maryamah, Pengembangan Budaya Sekolah, *TARBAWI Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* Vol. 2, No. 2 (2016): 90

⁴⁴ Sutarno, *Etiket Kiat Serasi Berelasi*, (Yogyakarta: Kansius, 2008), 38.

salam, seperti yang sudah dijelaskan dalam firman Alloh QS. An-nisa: 86

وَإِذَا حُيِّمْتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ

شَيْءٍ حَسِيبًا ﴿٨٦﴾ (سورة النساء : ٨٦)

Artinya: “Apabila kamu diberi penghormatan dengan sesuatu penghormatan, Maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik dari padanya, atau balaslah penghormatan itu (dengan yang serupa). Sesungguhnya Allah memperhitungkan segala sesuatu”. (QS. An-nisa: 86).⁴⁵

b. Budaya disiplin

Ada empat hal yang dapat mempengaruhi dan membentuk kedisiplinan individu yaitu:

1) Kesadaran diri

Sebagai pemahaman diri bahwa disiplin penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Selain itu kesadaran diri menjadi motif sangat kuat bagi terwujudnya disiplin. Disiplin yang terbentuk atas kesadaran diri akan kuat pengaruhnya dan akan lebih tahan lama dibandingkan dengan disiplin karena unsur paksaan atau hukuman

2) Pengikutan dan ketaatan

Sebagai langkah penetapan dan praktik atas peraturan yang mengatur perilaku individunya. Hal ini sebagai kelanjutan dari adanya kesadaran diri yang dihasilkan oleh kemampuan dan kemauan diri yang kuat.

⁴⁵ Departemen Agama Ri. *Al-Qur.an Tajwit Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 91.

3) Alat pendidikan

Untuk mempengaruhi, mengubah, membina dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau di ajarkan

4) Hukuman

Sebagai upaya menyadarkan, mengoreksi dan meluruskan yang salah sehingga orang kembali kepada perilaku yang sesuai dengan harapan.⁴⁶

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa terdapat empat hal yang membentuk dan mempengaruhi kedisiplinan yaitu kesadaran diri, pengikutan dan ketaatan, alat pendidikan serta hukuman. seperti yang sudah dijelaskan dalam firman Alloh QS. An-nisa: 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ
فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ
وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۚ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾ (سُوْرَةُ النَّسَاۃ: ٥٩)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.(QS An-nisa: 59)⁴⁷

⁴⁶ Sudarwan Denim, *Pengelolaan Profesi Guru*, (Jakarta: Kencana Media Grup, 2011), 141.

⁴⁷ Departemen Agama Ri. *Al-Qur.an Tajwit Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 87.

Disamping mengandung arti taat dan patun pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan control yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran islam.

c. Peduli lingkungan sekolah

Beberapa upaya yang bisa dilakukan secara nyata peduli terhadap lingkungan. Diantaranya adalah dimulai dari pengkondisian lingkungan sekolah yang bersih, nyaman dan asri. Ini bisa dilakukan dengan penataan bangunan sekolah yang rapi, peruntukan pemanfaatan lahan jelas, pohon pelindung hijau, taman sekolah indah, tidak dijumpai air tergenang, tidak ada sampah yang berserakan, ada kantin sehat, serta suasana sekolah bersih dan sejuk. Kondisi sekolah yang demikian akan mampu menciptakan budaya bersih, sehat, dan cintalingkungan kepada peserta didik.⁴⁸

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa budaya peduli lingkungan sekolah dapat diupayakan sebaik mungkin yaitu dengan membiasakan buang sampah pada tempatnya dan pemanfaatan lahan dengan menjadikan taman yang indah karena akan menciptakan kondisi sekolah yang bersih dan sehat. seperti yang sudah dijelaskan dalam firman Alloh QS. Al-A'raf: 85:

⁴⁸ Ahmad Imron, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Interpreneur*, 608.

وَالِي مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۗ قَالَ يَبْقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِن
 إِلَهٍ غَيْرُهُ ۗ قَدْ جَاءتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ ۖ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ
 وَالْمِيزَانَ ۖ وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَمْشِيَاءَهُمْ وَلَا تَفْسِدُوا فِي
 الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ مُّؤْمِنِينَ
 ﴿سُورَةُ الْأَعْرَافِ: ٨٥﴾

Artinya: dan (kami telah mengutus) kepada penduduk Mad-yan saudara mereka, Syu'aib. ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada Tuhan bagimu selain-Nya. Sesungguhnya telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. yang demikian itu lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman". (QS. Al-A'raf: 85).⁴⁹

d. Budaya kerja keras

Etos kerja yang dicontohkan oleh rosululloh mengajarkan bahwasannya kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan manusia untuk melakukan pekerjaan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya, sedangkan kemampuan kinerja individu menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan

⁴⁹ Departemen Agama Ri. *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 161.

berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas.⁵⁰

Disebutkan pula dalam Al-qur'an sebagai manusia yang paling baik dan terpuji, sesungguhnya manusia yang memberikan manfaat bagi sesamanya dan makhluk lain secara menyeluruh. Al-qura'an surat Al-bayyinah ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَوْلِيَاكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾

(سورة البينة : ٧)

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah Sebaik-baik makhluk". (QS. Al-bayyinah: 7).⁵¹

e. Budaya religius

Budaya religius hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dalam organisasi yang diikuti oleh seluruh warga madrasah. Dengan menjadikan agama sebagai tradisi dalam sekolah maka secara sadar maupun tidak ketika warga sekolah mengikuti budaya yang telah tertanam tersebut sebenarnya warga sekolah sudah melakukan ajaran agama. Adapun perwujudan dari budaya religius meliputi tadarus Al-qur'an, sholat berjama'ah, tali asih, iuran qurban, pesantren kilat dibulan ramadhan, bakti social, peringatan hari besar islam, halal bihalal,

⁵⁰ Muh As'ad, *Manajemen Personalial*, (Jakarta: Erlangga, 2005), 120.

⁵¹ Departemen Agama Ri. *Al-Qur'an Tajwit Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 598.

istighosah dan doa bersama.⁵² Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al Baqarah ayat 208:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا آدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا
خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾ (سُورَةُ الْبَقَرَةِ

(٢٠٨:

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu. (QS. Al-Baqarah 208).*⁵³

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa budaya religius memiliki tujuan khusus yaitu untuk mewujudkan nilai-nilai ajaran agama sebagai kebiasaan dalam bertingkah laku dalam sebuah organisasi. Wujud dari budaya religious berupa tadarus al-qur'an, sholat berjamaah dan masih banyak lagi.

f. Budaya kreatif

Budaya kreatif yaitu melatih siswa menciptakan inovasi sesuai bakat dan minatnya, mandiri dan bertanggung jawab yaitu melatih siswa untuk bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan guru.⁵⁴

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa budaya kreatif sangat diperlukan untuk melatih bakat yang dimiliki oleh peserta didik dan mampu bertanggung

⁵² Kristiya Septian P, "Implementasi Pendidikan Agama Islam Melalui Budaya Religious di Sekolah", *Jurnal Kependidikan*, Vol. 3, No. 2 (2015): 30.

⁵³ Departemen Agama Ri. *Al-Qur.an Tajwit Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 32.

⁵⁴ Daryanto, *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*, 1 ed (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 8.

jawab atas apa yang dikehendak oleh dirinya. seperti yang sudah dijelaskan dalam firman Allah QS. Yunus: 101:

قُلْ أَنْظَرُوا مَاذَا فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا تُغْنِي الْآيَاتُ وَالنُّذُرُ
عَنْ قَوْمٍ لَا يُؤْمِنُونَ ﴿سُورَةُ يُوسُفَ: ١٠١﴾

Artinya: Katakanlah: "Perhatikanlah apa yang ada di langit dan di bumi. tidaklah bermanfaat tanda kekuasaan Allah dan Rasul-rasul yang memberi peringatan bagi orang-orang yang tidak beriman".(QS. Yunus 101).⁵⁵

4. Tujuan Dan Manfaat Pengimplementasian Budaya Madrasah

Untuk menciptakan budaya madrasah yang kuat dan positif perlu dibarengi dengan rasa saling percaya dan saling memiliki yang tinggi terhadap madrasah, memerlukan perasaan bersama dan identitas nilai yang memungkinkan adanya kontrol perilaku individu dan kelompok serta memiliki satu tujuan dalam menciptakan perasaan sebagai satu keluarga. Dengan kondisi seperti ini dan dibarengi dengan kontribusi yang besar terhadap harapan dan cita-cita individu dan kelompok sebagai wujud dan harapan madrasah yang tertuang dalam visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah ditunjang oleh iklim sekolah yang mendukung kontribusi tersebut.

Manfaat yang diperoleh dengan pengembangan budaya madrasah yang kuat, intim, kondusif dan bertanggung jawab adalah:

⁵⁵ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 220.

- a. Menjamin kualitas yang baik
- b. Membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertical maupun horizontal
- c. Lebih terbuka dan transparan
- d. Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi
- e. Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan
- f. Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki
- g. Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK.⁵⁶

Manfaat ini bukan hanya dirasakan dalam lingkungan madrasah tetapi dimana saja karena dibentuk oleh norma pribadi dan bukan oleh aturan yang kaku dengan berbagai hukuman jika terjadi pelanggaran yang dilakukan.

Selain beberapa manfaat diatas, manfaat lain bagi individu (pribadi dan kelompok adalah:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Pergaulan lebih akrab
- c. Disiplin meningkat
- d. Pengawasan fungsional bisa lebih ringan
- e. Muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif
- f. Belajar dan berprestasi terus
- g. Selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.⁵⁷

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa, manfaat budaya organisasi bukan semata hanya untuk lingkungan sekolah,

⁵⁶ Ibid, 13

⁵⁷ Ibid, 13-14.

tetapi budaya organisasi juga dapat bermanfaat bagi individu perseorangan.

5. Prinsip-Prinsip Implementasi Budaya Madrasah

Budaya madrasah yang efektif akan memberikan efek positif bagi semua unsur dan personil sekolah seperti kepala sekolah, guru, staf, siswa dan masyarakat. Prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam pengimplementasian budaya madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Berfokus pada visi, misi, dan tujuan madrasah
Pengembangan budaya madrasah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan madrasah
- b. Penciptaan komunikasi formal dan informal
Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam madrasah, termasuk dalam penyampaian pesan-pesan pentingnya budaya madrasah
- c. Inovatif dan bersedia mengambil resiko
Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko
- d. Memiliki strategi yang jelas
Pengembangan budaya madrasah perlu ditopang oleh strategi dan program
- e. Berorientasi kinerja
Pengembangan budaya madrasah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin diukur
- f. System evaluasi yang jelas
Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya madrasah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap jangka pendek, sedang dan jangka panjang

g. Memiliki komitmen yang kuat

Komitmen dari pimpinan dan warga madrasah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya madrasah

h. Keputusan berdasarkan konsensus

Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus

i. Sistem imbalan yang jelas

Pengembangan budaya madrasah hendaknya disertai dengan system imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang.

j. Evaluasi diri

Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di madrasah.⁵⁸

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa budaya madrasah hendaknya mengandung prinsip-prinsip yakni, berfokus pada tujuan dan visi misi madrasah, mampu menciptakan komunikasi, inovatif dan bersedia mengambil resiko, harus memiliki strategi yang jelas, berorientasi pada kinerja, memiliki system evaluasi yang jelas, memiliki komitmen yang kuat, keputusan harus berdasarkan consensus, memiliki system imbalan yang jelas, dan mampu melakukan evaluasi diri.

6. Asas-Asas Implementasi Budaya Madrasah

Secara umum asas-asas pengimplementasian budaya madrasah dapat diuraikan sebagai berikut:

⁵⁸ Ibid, 17-19.

a. Kerjasama tim (team work)

Pada dasarnya sebuah komunitas madrasah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerjasama merupakan suatu keharusan dan kerjasama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personil madrasah

b. Kemampuan

Menunjuk pada kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau madrasah

c. Keinginan

Keinginan disini merujuk pada kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan terhadap siswa dan masyarakat

d. Kegembiraan (happiness)

Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personil madrasah dengan harapan kegembiraan yang kita miliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim sekolah

e. Hormat (respect)

Rasa hormat merupakan nilai yang memperlihatkan penghargaan kepada siapa saja baik dalam lingkungan madrasah maupun dengan stakeholders pendidikan lainnya

f. Jujur (honesty)

Nilai kejujuran merupakan nilai yang paling mendasar dalam lingkungan madrasah, baik kejujuran pada diri sendiri maupun kejujuran pada orang lain

g. Disiplin (discipline)

Disiplin merupakan salah satu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan madrasah

h. Empati (empathy)

Empati adalah kemampuan menempatkan diri atau dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain namun tidak larut dalam perasaan itu

i. Pengetahuan dan kesopanan

Pengetahuan dan kesopanan para personil madrasah disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan diri siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain.⁵⁹

Peningkatan mutu dan kualitas sekolah harus senantiasa dibarengi dengan pengimplementasian budaya madrasah yang kondusif dengan menerapkan nilai-nilai dasar sebagai asas keidupan madrasah, asas-asas yang bisa dijadikan dasar bagi penerapan budaya madrasah seperti yang dijelaskan diatas adalah adanya kerjasama tim, kemampuan, keinginan, kegembiraan, rasa hormat, sifat jujur, disiplin, empati dan memiliki pengetahuan dan kesopanan.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Sedangkan dengan kata lain bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan

⁵⁹ Ibid, 20-23

hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.⁶⁰

Dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁶¹

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang SIKDIKNAS, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dan dimaksud pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁶²

Berdasarkan UU guru dan dosen tersebut dapat dipahami bahwa guru merupakan seorang pendidik yang memiliki tugas untuk mendidik, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, membimbing, mengarahkan dan melakukan penilaian terhadap peserta didik apakah terdapat perubahan tingkah laku peserta didik tersebut yang merupakan tolak ukur untuk mengetahui bahwa tugas yang dilakukan oleh guru sudah berhasil atau belum. Dan biasanya proses ini dilakukan pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah.

Kinerja seorang guru dilihat dari tugas nya yang utama yakni sebagai pengajar (murabbiy, mu'allim). Firman Allah dalam surat Al-Isra' ayat 36:

⁶⁰ Kahrudin Dan Baiq Hannah, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts As-Sholihyah, *Jurnal Manajemen Dan Budaya STAI Darulkamal NW Kembang Kerang*, Vol. 1, No. 2 (2021). 33.

⁶¹ UU Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen, Bab 1 Pasal 1.

⁶² UU No. 20 Tahun 2003, Tentang SIKDIKNAS, Bab XI, Pasal 39.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾ (سُورَةُ الْاِسْرَاءِ : ٣٦)

Artinya: dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya. (QS. Al-Isra' ayat 36).⁶³

Pada ayat diatas dijelaskan bahwa Alloh melarang manusia untuk mengatakan sesuatu yang tidak ia ketahui, atau melakukan sesuatu amalan tanpa berlandaskan ilmu. Karena segala perbuatan diminta pertanggung jawaban. Oleh karena itu hendaknya seorang guru mengikuti tata cara tersebut dalam memberikan pembelajaran.

Kinerja (performance) dapat dipahami sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan kerja, kewajiban, atau tugas. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja memiliki banyak dimensi, meliputi apa yang dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁶⁴ Selain itu Veitzal Rivai dkk mengartikan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan.⁶⁵

Selain itu, Wahyudi memaparkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.⁶⁶

⁶³ Departemen Agama Ri. *Al-Qur.an Tajwit Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 285.

⁶⁴ A Susanto, *Teori Belajar Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar* (Kencana Prenadamedia Group, 2016), 29.

⁶⁵ Rulitawati dkk, *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, (Palembang: Tunas Gemilang Press, 2020), 14.

⁶⁶ Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, (Prestasi Pustaka, 2012), 8.

Dari pemaparan diatas bisa diketahui bahwa kinerja guru merupakan tingkat pencapain kerja yang telah dilakukan oleh seorang guru, yang sesuai dengan tingkat tanggungjawab dan tugas masing-masing individu, baik pencapaian dalam segi kualitas maupun kuantitas. Dimana pencapaian guru dapat dilihat dari kinerjanya yang berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang guru dalam proses belajar mengajar.

Kinerja yang dilakukan oleh guru akan kembali kepada dirinya sendiri. Jika kinerja guru baik maka akan memperoleh penilaian yang baik dan demikian juga jika kinerja guru kurang baik maka akan memperoleh penilaian yang kurang baik pula. Guru yang rajin dalam mengerjakan tugas membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut memperoleh hasil yang memuaskan.⁶⁷ Hal ini sesuai dengan al-qur'an surat al-ahqaf ayat 19:



*Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(QS al-ahqaf ayat 19).*⁶⁸

Hasil yang di capai guru dalam proses belajar mengajar merupakan tolak ukur untuk mengetahui tingkat kinerja seorang guru, hal ini bisa dilihat dari kesanggupan guru untuk membangun komunikasi edukatif dengan peserta didik untuk meningkatkan potensi peserta didik di bidang afektif, kognitif, danpsikomotoriknya. Kinerja seorang guru bisa dikatakan berhasil

⁶⁷ Suparjo, *Tesis: Hubungan Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP Se Kabupaten Banyumas*, Institute Agama Islam Negeri Purwokerto, (2018): 57.

⁶⁸ Departemen Agama Ri. *Al-Qur.an Tajwit Dan Terjemah* (Bandung CV: Diponegoro, 2010), 504.

jika terdapat perubahan atas potensi peserta didik kearah yang lebih baik.

2. Indikator Kinerja Guru

Menciptakan iklim kelas yang efektif dan kondusif dengan peningkatan efektivitas proses pembelajaran tidak bisa dilakukan secara parsial, tetapi harus dilakukan secara utuh dan menyeluruh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi, ini harus berkesinambungan sehingga terjadi perbaikan dan peningkatan secara terus menerus.⁶⁹

Kinerja guru dalam proses pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, guru efektif itu harus memulai dengan perencanaan pembelajaran, lalu mengkomunikasikannya kepada peserta didik, kemudian menyelenggarakan proses pembelajaran, mengelola kelas secara efektif, dan melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar, yang hasilnya akan menjadi input untuk perencanaan berikutnya.

Menurut Supardi kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan Pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan dan kemampuan melaksanakan remedial.⁷⁰

a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri. Kemampuan merencanakan pembelajaran ini berdasarkan indikator yaitu sebagai berikut:

⁶⁹ Sutiah, *Pengembangan Model Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Surabaya: Nizamia Learning Center, 2016), 144

⁷⁰ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 40.

- a) Mampu mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran
- b) Mampu memilih atau menentukan materi
- c) Mampu mengorganisir materi
- d) Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran
- e) Mampu menentukan sumber belajar/media/alat praga pembelajaran
- f) Mampu menyusun pengelolaangkat penilaian
- g) Mampu menentukan teknik penilaian
- h) Mampu mengalokasikan waktu.⁷¹

Jadi perencanaan pembelajaran wajib dibuat oleh guru, karena perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kedelapan kemampuan dalam pembuatan perencanaan pembelajaran diatas harus dimiliki oleh guru, perencanaan pembelajaran di madrasah biasanya berbentuk RPP.

b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi RPP. Pelaksanaan pembelajaran menurut standar proses untuk satuan Pendidikan Dasar dan Menengah meliputi: “kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup”.

- a) Kegiatan pendahuluan. Dalam kegiatan pendahuluan guru: menyiapkan peserta didik secara psikis, fisik untuk mengikuti proses pembelajaran, mengajukan pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari, menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi yang akan di capai, menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

⁷¹ Abdul Majid. *Rencana Pembelajaran*, 7.

- b) Kegiatan inti. Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik. Kegiatan ini menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, kegiatannya meliputi: eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.
- c) Kegiatan penutup. Dalam kegiatan penutup guru bersama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran. Melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, dan merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, dan lainnya.⁷²
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Dalam melaksanakan tugas nya, guru perlu memiliki kemampuan sosial, kemampuan ini memiliki tiga subranah. Pertama, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Kedua, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidikan. Ketiga, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua wali peserta didik dan wali sekitar.⁷³

Penilaian harus digunakan sebagai proses untuk mengukur dan menentukan tingkat ketercapaian kompetensi dan sekaligus untuk mengukur efektivitas proses pembelajaran. Untuk itu, penilaian yang efektif harus diikuti oleh kegiatan analisis terhadap hasil penilaian, dan merumuskan umpan balik yang perlu dilakukan dalam perencanaan proses pembelajaran

⁷² Supardi. *Kinerja Guru* h. 62

⁷³ Latifah Husien. *Profesi Keguruan*.h. 35.

berikutnya. dengan demikian, rencana mengajar yang disiapkan guru untuk siklus pembelajaran berikutnya harus didasarkan pada hasil dan umpan balik penilaian sebelumnya.⁷⁴

e. Kemampuan melaksanakan pengayaan

Pemberian pengayaan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik yang memiliki kecepatan dalam belajar dapat lebih ditingkatkan lagi hasil belajarnya serta dapat mempertahankan hasil belajar yang telah tercapai serta memperoleh kesempatan berkembang secara optimal.⁷⁵

f. Kemampuan melaksanakan remedial

Program pembelajaran perbaikan atau remedial merupakan bentuk pembelajaran khusus yang diberikan guru kepada seorang atau sekelompok peserta didik yang memiliki masalah dan kelambanan dalam belajar. Disebut pengajaran khusus karena peserta didik yang dilayani adalah peserta didik yang memiliki masalah dalam belajar, sehingga diperlukan strategi, metode dan media pembelajaran yang khusus disesuaikan dengan permasalahan pembelajaran yang dialami peserta didik.⁷⁶

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu:

- 1) Faktor dari dalam sendiri (intern) yang termasuk diantaranya:
 - a. Kecerdasan
 - b. Keterampilan dan kecakapan
 - c. Bakat

⁷⁴ Abdul majid. *Rencana Pembelajaran*. h. 193.

⁷⁵ Supardi. *Kinerja Guru* h. 67.

⁷⁶ Ibid. h. 68.

- d. Kemampuan dan minat
 - e. Motif
 - f. Kesehatan
 - g. Kepribadian
 - h. Cita-cita dan tujuan
- 2) Faktor dari luar sendiri (ekstren yang termasuk diantaranya:
- a. Lingkungan keluarga
 - b. Lingkungan kerja
 - c. Komunikasi dengan kepala sekolah
 - d. Sarana dan prasarana
 - e. Kegiatan guru di kelas
 - f. Kegiatan guru disekolah.⁷⁷

Sedangkan menurut A. Tabrani Rusyan dkk, menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa, diantaranya:

- a. Motivasi kinerja guru
- b. Etos kinerja guru
- c. Lingkungan kinerja guru
- d. Tugas dan tanggung jawab guru
- e. Optimalisasi kelompok kerja guru.⁷⁸

Dari paparan diatas dapat dipahami bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari diri yaitu faktor individual dan faktor psikologis dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional.

⁷⁷ Didi Pianda, *Kinerja Guru* (Bandung: CV Jejak, 2018), 21-24

⁷⁸ Ibid, 27.

4. Upaya Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah

Madrasah sebagai satuan pendidikan dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang mampu memimpin dengan indikator memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sesuai dengan standar pengelolaan satuan pendidikan. Ada enam upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah supaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan diantaranya yaitu:

- a. Kepala madrasah harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan madrasah, fokus pada pengembangan kurikulum, memfasilitasi dan mendukung guru dalam pengembangan kompetensinya.
- b. Mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru
- c. Training lanjutan kepada guru
- d. Kepala madrasah harus menciptakan budaya madrasah yang kondusif supaya kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak terganggu
- e. Kepala madrasah dapat menciptakan pembaruan, keunggulan, komparatif dan memanfaatkan berbagai peluang supaya proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik
- f. Pemberian penghargaan atas prestasi yang diperoleh guru haruslah menjadi budaya di madrasah.⁷⁹

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa dalam peningkatan kinerja guru di madrasah diperlukan adanya pengelolaan penting seorang kepala madrasah sebagai pemimpin dari madrasah tersebut, berbagai macam upaya-upaya tersebut dianggap mampu meningkatkan kinerja guru, upaya tersebut merupakan budaya yang harus diterapkan oleh kepala madrasah dilingkungannya. Hal

⁷⁹ Anisa Marpaung Dkk, Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts PAB 1 Helvetia, *Jurnal Islami Manajemen Pendidikan Islam Dan Humaniora*, Vol. 1, No. 3 (2021):4-5

ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja seorang guru sangat di pengaruhi oleh budaya yang ada dilingkungan madrasah tersebut, terutama budaya yang diciptakan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin.





DAFTAR RUJUKAN

- Aan Komariah dan Cepy Triatna, *visionary leadership menuju sekolah efektif*, Jakarta: bumi aksara, 2005.
- As'ad, Muh , *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga, 2005.
- A Susanto, *Teori Belajar Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*, Kencana Prenadamedia Group, 2016.
- Anggito, Albi, *Metode Penelitian Kualitatif* , Bandung: CV. Jejak, 2018.
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet.Ke-7, Jakarta: Prenada Media Group, 2014.
- Daryanto, *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*, 1 ed, Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Denim, Sudarwan, *Pengelolaan Profesi Guru*, Jakarta: Kencana Media Grup, 2011.
- Departemen Agama Ri. *Al-Qur.an Tajwit Dan Terjemah*, Bandung CV: Diponegoro, 2010
- Departemen Pendidikan Nasional, *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen Dik-ti, Bagian Proyek P2TK, 2004.
- Engels, N, Hotton, G, Bouckenooghe, D, dan Aelterman, A, *Principals In School With A Positive School Culture*, Education Studies, 34 (3), 2008
- Fathurrohman, Muhammad, *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015.
- Hayudiyani, Meila, Ahmad Supriyanto, Dan Agus Timan, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Pengembangan Budaya Lokal," *jurnal administrasi dan manajemen pendidikan* Vol. 3, No. 1, 2020.

Kahrudin Dan Baiq Hannah, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts As-Sholihyah, *Jurnal Manajemen Dan Budaya STAI Darulkamal NW Kembang Kerang*, Vol. 1, No. 2, 2021.

Khojir, “Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia: Analisis Kritis Peluang Dan Tantangan” *Dinamika Ilmu* Vol. 11, No. 2, 2011.

Lestari, Sri, *pengembangan karakter berbasis budaya sekolah*, 1 ed, Semarang: CV. Pilar Nusantara Semarang, 2020.

Majid, Abdul. *Rencana Pembelajaran, Siswa Kelas XI Di Sma Muhammadiyah 1 Ponorogo*, Skripsi IAIN Ponorogo, 2020.

Maleong, Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Mamik, “*Metodologi Kualitatif*”, 1 ed, Surabaya: Zifatama Publisher, 2015.

Marpaung, Anisa Dkk, Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts PAB 1 Helvetia, *Jurnal Islami Manajemen Pendidikan Islam Dan Humaniora*, Vol. 1, No. 3, 2021.

M Ekosusilo, dan Soepardjo, S, 2014, Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20 (2).

Miftahul Rosyad, Ali Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Manajemen Sekolah, *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol. 5, No. 02, 2019.

Mujiati, Siti Honiah, Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nu 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Cakrawala: Studi Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Social*, Vol. 4, No. 2, 2020.

Nasution, Sri Purwanti, “Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru”, *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No. 1, 2016.

Pianda, Didi, *Kinerja Guru*, Bandung: CV Jejak, 2018.

- Putra, Nusa, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Rahino Setiawan, Angger, *Pengaruh Budaya Sekolah Piket Simpatik Terhadap Kedisiplinan siswa kelas XI di SMA Muhammadiyah 1 ponorogo*, Skripsi, IAIN Ponorogo, 2020.
- Rulitawati dkk, *Model Pengelolaan Kinerja Guru*, Palembang: Tunas Gemilang Press, 2020.
- Sandu, Siyoto Dan M. Ali Sodik, “*Dasar Metodologi Penelitian*” Literasi Media Publishing 1 ed, Yogyakarta: 2015.
- Saputra, M Indra, Hakekat Pendidik Dan Peserta Didik, *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 6, 2015.
- Septian P, Kristiya, “Implementasi Pendidikan Agama Islam Melalui Budaya Religious di Sekolah”, *Jurnal Kependidikan*, Vol. 3, No. 2, 2015.
- Sidiq Umar, Dan Moh Miftachul Choiri, “*Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*,Cet. Pertama”, Ponorogo:CV. Nata Karya, 2019.
- Sri Utami, Dewi, “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Sekolah Di Smpn 1 Prambon Kabupaten Nganjuk”*jurnal pendidikan dan studi keislaman* Vol. 8, No. 1, 2018.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Suhardan, Dadang, *Supervisi Profesional* (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah), Alfabeta, Bandung, Cet Ke-5, 2014.
- Suparjo, *Tesis: Hubungan Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMP Se Kabupaten Banyumas*, Institute Agama Islam Negeri Purwokerto, 2018.
- Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Sutarno, *Etiket Kiat Serasi Berelasi*, Yogyakarta: Kansius, 2008.

Sutiah, *Pengembangan Model Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Surabaya: Nizamia Learning Center, 2016.

Tim penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2016.

UU Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen, Bab 1 Pasal 1.

UU No. 20 Tahun 2003, Tentang SIKDIKNAS, Bab XI, Pasal 39.

Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional, cet. 1*, Prestasi Pustakarya, 2012.

Warsilah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di UPT SD Kecamatan moyudan Kabupaten Sleman", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen pendidikan*, Vol 3, No1, 2015.

Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: Bayu Indra Grafika, 2000.

Zubaidah, Siti Dan Aih Ervanti Ayuningtyas, "*Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah*," 2015.

Zuhairi, *Metodologi Pendidikan Agama*, Solo: Ramadhani, 1993

