BUDAYA KERJA DI SMA GLOBAL MADANI BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

PUPUT MELATI SUKMA
NPM. 1811030338

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

1443 H/ 2022 M

BUDAYA KERJA DI SMA GLOBAL MADANI BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Diseminarkan Sebagai Syarat Untuk Melanjutkan Penulisan
Skripsi Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S. Pd.)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

PUPUT MELATI SUKMA

NPM : 1811030338

Prodi: Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1444 H/2022M

BUDAYA KERJA DI SMA GLOBAL MADANI BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Diseminarkan Sebagai Syarat Untuk Melanjutkan Penulisan Skripsi Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S. Pd.) Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

PUPUT MELATI SUKMA
NPM : 1811030338

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Siti Fatimah,M.Pd.
Pembimbing 2 : Drs. H. Erjati Abas, M.Ag

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERIRADEN INTAN

LAMPUNG

1444 H/2022M

ABSTRAK

Budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas. Hal ini tercermin dari sikap pegawai dalam memandang pekerjaannya, sikap dalam bekerja, etos kerja, dan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Budaya kerja seringkali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya kepemimpinan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para pegawai dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari, Budaya kerja selalu berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya kerja di SMA Global Madani Bandar Lampung, yaitu meliputi (1) Untuk Mengetahui Kebiasaan Budaya kerja (2) Untuk Mengetahui Nilai-nilai Budaya kerja, (3) Untuk Mengetahui Peraturan Budaya kerja.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang mendeskripsikan, menceritakan dan menginterpretasikan data yang ditemukan di lapangan serta menghasilkan data berbentuk deskriptif yang didapatkan dari narasumber berbentuk lisan maupun tulisan. Serta perilaku dan juga data yang dapat diamati merupakan sebuah pernyataan. Data penelitian tersebut peneliti dapatkan dengan menggunakan metode wawancara sebagai metode pokok dan menggunakan metode observasi serta metode dokumentasi sebagai pelengkap ataupun penunjang dari data yang peneliti dapatkan dari metode wawancara. Kemudian dalam melakukan analisis datanya, peneliti menggunakan tiga langkah analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan menarik kesimpulan. Dalam menguji keabsahan datanya peneliti menggunakan triangulasi teknik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai budaya kerja di SMA Global Madani Bandar Lampung ditemukan bahwa budaya kerja yang dijalankan oleh Kepala Madrasah sudah berjalan dengn baik, SMA Global Madani mempunyai budaya kerja dalam melakukan suatu kebiasaan dengan menerapkan tugas pokok dan fungsi guru dalam mendisiplinkan pegawai di sekolah kepala sekolah sudah terlebih dahulu disosialisasikan dengan baik kepada para dewan guru agar menimalisir terjadinya kesalahan. Nilai-nilai budaya kerja dan nilai- nilai budaya organisasiini sudah dijelaskan dalam *Code Of Conduct of GlobalGlobal* (CCGM) merupakan metode dalam memotivasi para guru untuk melakukan pekerjaan nya dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja dengan ada nya alat penilaian Indeks Integritas dan Kinerja (IIK)yaitu yang berisi poin-poin hasil setiap kegiatan guru selama 1 tahun dan dalam penilaian ini juga terdapat penilaian koin yang disebutBonus Kinerja Tahunan (BOKITA) dimana poin di dapat dalam setiap mengikuti kepanitiaan kegiatan sekolah. Poin tersebut digunakan untuk menghitung koin yang merupakan sebuah penghargaan/reward diakhir tahun. Indeks Integritas dan Kinerja (IIK)akan berdampak pada promosi kepegawaian dan kesejahteraan dalam Sistem Kepegawaian Yayasan Pendidikan Global Madani.

Kata Kunci : Budaya Kerja, SMA Global Madani

ABSTRAK

Work culture formed from organizational culture will have an impact on performance and productivity. This is reflected in the attitude of employees in viewing their work, attitudes at work, work ethic, and the use of time at work. Work culture is often used to see excellence and leadership style in carrying out the operational activities of an organization. Culture itself is a value that is used as a guide in the behavior of employees in organizing in the daily work environment. Work culture is always different from one organization to another, this is because each organization has its own culture. For this reason, this study aims to find out how the work culture at Global Madani High School Bandar Lampung, which includes (1) To Know Work Culture Habits (2) To Know Work Cultural Values, (3) To Know Work Culture Regulations.

In this study, the researchers used a descriptive qualitative approach, namely research that describes, narrates and interprets the data found in the field and produces descriptive data obtained from oral and written sources. And and also observable data is a statement. The research data was obtained by using the interview method as the main method and using the observation method and the documentation method as a complement or support for the data that the researcher got from the interview method. Then in analyzing the data, the researcher used three steps of data analysis, namely data reduction, data presentation, data withdrawal and conclusion drawing. In testing the validity of the data using triangulation techniques.

The results of the research that has been done regarding the work culture at Global Madani Senior High School Bandar Lampung found that the work culture carried out by the Madrasah Principal has been going well, Global Madani High School has a work culture in carrying out a habit by implementing the main duties and functions of the teacher in disciplining employees at the school. The principal has already been properly socialized to the teacher council in order to minimize the occurrence of errors. The values of work culture and organizational cultural values have been described in the Code Of Conduct of Global Global (CCGM) which is a method in motivating teachers to do their jobs well and can improve work performance with the Integrity and Performance Index assessment tool (IIK) which contains points for the results of each teacher's activity for 1 year and in this assessment there is also a coin assessment called the Annual Performance Bonus (BOKITA) where points are earned in every following school activity committee. These points are used to calculate coins which are a reward at the end of the year. The Integrity and Performance Index (IIK) will have an impact on the promotion of staffing and welfare in the Civil Service Global Education Foundation Personnel System.

Keywords: *Work Culture, Global Madani High School*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puput Melati Sukma
NPM : 1811030338
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Budaya Kerja di SMA Global Madani Bandar Lampung"** Merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukanplagiat ataupun duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk atau yang disebutdengan footnote dan daftar pustaka. Apabila terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, makatanggung jawab semuanya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat harap dapat di maklumi.

Bandar Lampung, November 2022
Penulis.

Puput Melati Sukma
1811030338

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 703260

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Budaya Kerja di SMA Global Madani Bandar Lampung**
Nama : **Puput Melati Sukma**
NPM : **1811030338**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd.	**Dr. H. Erjati Abas, M.Ag.**
NIP. 19721121 199803 2 007	**NIP. 19590724 198003 1 003**

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,

Dr. Hj. Yetri, M.Pd.
NIP. 19651215 199403 2 001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 703260

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Budaya Kerja di SMA Global Madani Bandar Lampung**, disusun oleh **Puput Melati Sukma**, NPM **1811030338**, jurusan **Manajemen Pendidikan Islam**, diajukan dalam sidang Munaqosah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal **Jum'at, 30 Desember 2022**, pukul **07.30 – 09.00 WIB**, Tempat **Ruang Sidang Munaqosyah MPI.**

TIM DEWAN PENGUJI MUNAQOSYAH

Ketua	: Dr. Hj. Yetri, M.Pd.	(.....)
Sekretaris	: Prima Aji Putra, M.Pd.	(.....)
Penguji Utama	: Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag.	(.....)
Penguji Pendamping I	: Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd.	(.....)
Penguji Pendamping II	: Dr. H. Erjati Abas, M.Ag.	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd.
NIP. 19640828 198803 2 002

MOTTO

اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْۗ

Artinya:

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(Q.S Ar-Ra'd :11)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, maka skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang sudah berjasa dalam penyusunan skripsi ini, yang memberikan rasa cinta, kasih sayang, perhatian, motivasi, bantuan berupa material serta semangat terhadap studiku:

1. Kedua orangtuaku tercinta Ayahanda Slamet dan Ibunda Latifah, terimakasih atas semuayang sudah kalian berikan untukku, kasih sayang, cinta, pengorbanan, motivasi, serta perhatiankalian sehingga aku dapat menyelesaikan studiku. . Senantiasa memberikan dukungan baik berupa material maupun non material. Semoga Allah SWT senantiasa merahmati dan memuliakan mereka berdua baik didunia maupun diakhirat. Terimakasih juga untuk doa-doa yang takpernah putus dan henti-hentinya kalian panjatkan untuk kesukseskanku walaupun tak akanterbalaskan olehkuSkripsi inimenjadi bukti kepada Ayah Ibu dan menjadi awal kesuksesaanku seperti yang kalian impikandan doakan.
2. Untuk Anakku Tersayang dan tercinta, Devin Bramantya terimakasih telah menjadi penghiburlelahku, motivasi, dukungan dan menjadi alasanku berjuang untuk menyelesaikan studiku.
3. Kakakku Ahmad yudhy Santosa, Ricky Wibowo,dan Kakak iparkuYulia Saputri, Ayu Dwi Astuti serta keponakan ku Queensa Amara Santosa yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada sahabat dan temen Serta keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam kelas B angkatan 2018 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas bantuan,motivasi, dan semangat yang selalu ada suka dan duka. Semoga apa yang kita harapkansemuanya dipermudah oleh Allah SWT.
5. Keluarga besar dari pihak ayah dan ibu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
6. Kepada Almamater tercinnta UIN Raden Intan Lampung yang sangat aku banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Puput Melati Sukma lahir di Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta, Kabupaten Lampung Utara pada 21 Oktober 1999 , yang merupakan anak ke 3 dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Slamet dan Ibu Latifah.

Masa pendidikan penulis dimula dari Raudhotul Althfal (RA) di Al-Munawwarah Tatakarya Lampung Utara pada Tahun 2005, Sekolah dasar (SD) di SD Negeri 2 Tatakarya Lampung Utara lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 2 Tumijajar Tulang Bawang Barat lulus pada tahun 2015, penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMANegeri 1 Tumijajar Tulang Bawang Barat lulus pada tahun 2018. Pada tahun yangsama penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Islam NegeriRaden Intan Lampung di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam denganpenuh harapan untuk menambah ilmu pengetahuan penulis. Penulis mengikuti organisasi pertama kali pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 2 Tumijajar Tulang Bawang Barat, yaitu Pramuka kemudian pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Tumijajae Tulang Bawang Barat mengikutiorganisasi Karate.

Selama kuliah di UIN Raden Intan Lampung penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata(KKN) pada bulan Juni-Juli 2021 di Desa Purbasakti, Abung Surakarta, Lampung Utara, kemudian di bulanSeptember-November 2021 kemudian penulis melaksanakan PPL (Praktik Pengalaman Lapangan) diSMP Negeri 22 Bandar Lampung.

Bandar Lampung, Maret 2022
Penulis

Puput Melati Sukma
NPM : 1811030338

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji serta syukur penulis haturkan atas kehadirat Allah SWT yang senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di SMA Global Madani Bandar Lampung" sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan serata 1 dan meraih gelar sarjana pendidikan (S.Pd) di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Shalawat serta salam atas junjungan nabi besar Muhammad SAW, para sahabat, keluarga dan pengikutnya yang senantiasa taat menjalankan syariatnya serta senantiasa taat kepada Allah SWT.

Dalam penyusunan skripsi ini juga penulis amat sagat berterimakasih kepada semua pihak yang memberikan bimbingan, arahan serta motivasi karena tanpa adanya hal tersebut belum tentu skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu saya sangat berterimakasih kepada semua dosen yang telah memberikan bimbingannya, dan juga terutama kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mencurahkan segala jerih payahnya, yang senantiasa mencurahkan keringatnya untuk kesuksesan anak-anaknya. Dan tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan stulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd sebagai Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku seketaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
3. Prof. Dr. Hj. Siti Fatimah, S.Ag, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan serta waktunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Drs. H. Erjati Abas, M.Agselaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan serta waktunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung khususnya dosen jurusan MPI yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini.
6. Kepala sekolah, Staf TU dan segenap guru di SMA Global Madani yang telah meluangkan waktunya untuk membantu proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh pihak yang ikut serta dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari betul bahwasannya dalam penyusunan sekripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga usaha dan jasa baik dari Bapak, Ibu, Saudara/I sekalian menjadi amal ibadah dan Allah SWT membalasnya Aamiin Ya Rabbal Aalami.

Bandar Lampung, September 2022
Penulis,

Puput Melati Sukma

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

ABSTRAK ii

DAFTAR ISI iv

SURAT PERNYATAAN v

PERSETUJUAN PEMBIMBING vi

PENGESAHAN vii

MOTTO vii

PERSEMBAHAN ix

RIWAYAT HIDUP x

KATA PENGANTAR xi

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN

- **A. Penegasan Judul** 1
- **B. Latar Belakang Masalah** 1
- **C. Fokus dan Subfokus Penelitian** 5
- **D. Rumusan Masalah** 5
- **E. Tujuan Penelitian** 5
- **F. Manfaat Penelitian** 5
- **G. Kajian Terdahulu Yang Relevan** 6
- **H. Metode Penelitian** 7
- **I. Sistematika Pembahasan** 10

BAB II LANDASAN TEORI

- **A. Budaya kerja** 11
- **B. Terbentuknya budaya kerja** 12
- **C. Unsur – unsur budaya kerja** 14
- **D. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku** 15
- **E. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja** 15
- **F. Fungsi budaya kerja** 16
- **G. Indikator budaya kerja** 17
- **H. Tujuan atau manfaat budaya kerja** 19
- **I. Model-model budaya kerja** 20

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

- **A. gambaran umum objek** 22
  1. **sejarah berdirinya SMA Global Madani** 22
  2. **visi dan misi SMA global Madani** 23
  3. **Profil SMA Global Madani** 24
  4. **Kurikulum SMA Global Madani** 25

5. Data keadaan guru SMA Global madani 27
6. Data siswa SMA Global madani 28
7. Keadaan sarana dan prasarana SMA Global Madani 28
8. Tugas fungsi dan susunan organisasi SMA Global Madani 29
B. Penyajian data dan data penelitian 33

BAB IV. ANALISIS PENELITIAN
A. Analisis data penelitian 41
1. Budaya kerja dalam membentuk kebiasaan 41
2. Budaya kerja dalam membentuk peraturan 43
3. Budaya kerja dalam membentuk nilai-nilai 45
B. Temuan Penelitian 48

BAB V. PENUTUP
A. Kesimpulan 50
B. Rekomendasi 50

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1.1 Data pra-penelitian Budaya Kerja di SMA Global Madani 3
3.1 Struktur kumpulan mata pelajaran 26
3.2 Pimpinan sekolah SMA Global Madani 28
3.3 Kualifikasi PTK dan status Kepegawaian 28
3.4 Jumlah siswa berdasarkan tingkat T.A 2021/2022 29
3.5 Rekapitulasi jumlah siswa T.A 2022/2023 29
3.6 Rekap data alumni di perguruan tinggi T.A 2019/2020 29
3.7 Sarana dan prasarana SMA Global Madani 29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat balasan penelitian
Lampiran 2 : Kerangka instrumen penelitian
Lampiran 3 : Cover ACC proposal
Lampiran 4 : Dokementasi foto-foto sekolah

BAB I
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis menjelaskan tentang judul ini dengan jelas dan detail, oleh sebab itu penulis menguraikan terlebih dahulu inti dari judul skripsi penulis, Adapun judulnya yaitu **"Budaya Kerja Di SMA Global Madani Bandar Lampung"**. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami makna judul, maka penulis mendeskripsikan makna judul Proposal.

1. Budaya

   Kata budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'buddhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budidaya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakanpengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".

2. Budaya kerja

   Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaraan terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan[1].

3. SMA Global Madani Bandar lampung

   SMA Global Madani adalah sekolah Unggulan di lampung yang memiliki keunikan kurikulum. SMA Global Madani merupakan sebuah Lembaga pendidikan di Bawah naungan Yayasan Pendidikan Global Madani yang bergerak di bidang pendidikan. Yayasan Pendidikan Global Madani mengelola beberapa jenjang pendidikan seperti sekolah dasar (SD Global Madani) Sekolah Menengah Pertama (SMP Global Madani), Sekolah Menengah Atas (SMA Global madani), dan Perguruan Tinggi Global Madani

B. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar untuk meningkatkan diri dalam segala aspek kehidupan. Pendidikan berpengaruh sangat besar terhadap pembentukkan karakter, ahlak, dan etika ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara."

Sehubungan dengan hal di atas guru merupakan factor kunci keberhasilan pendidik, karena guru berperan sebagai pengelola proses pembelajaran. Secara professional guru bertanggungjawab meningkatkan proses belajar mengajar pada peserta didik. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada siswa untuk mencari dan mengolah sendiri berbagai informasi yang diperolehnya. Dengan demikian, keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip-prinsip proses belajar mengajar di kelas. Hal ini telah ditegaskan Mulyasa guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Pendapat ini mengandung makana guru memegang peran utama dalam membangun pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam

---

[1]Hadari Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Cetakan Kelima* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), Hal.65.

kaitannya dengan proses belajar mengajar.Suatu keberhasilan kerja guru, berasal dari nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya.

Dalam surah surah Al-Hujurat ayat 13 menjelaskan tentang bagaimana manusia hidup bersama ataupun berkelompok.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Terjemahan: *"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."*

Maksud dari ayat diatas bahwa manusia diciptakan Allah SWT dari laki-laki dan perempuan sampai akhirnya memiliki kebudayaan yang dengan cara hidup dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangannya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan sekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antara manusia dan lingkungan merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya.Semua anggota organisasi perlu diikutsertakan dan berperan aktif dalam mencapai keberhasilan serta dapat menjawab atau mengatasi tantangan dengan cepat dan tepat sehingga tujuannya dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Salah satu indikator SMA yang berkualitas adalah adanya budaya yang berkualitas dan budaya kerja yang positif. Budaya adalah pandangan hidup (*way of life*) yang dapat berupa nilai-nilai, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman, dan tradisi yang mengakar di suatu masyarakat dan mempengaruhi sikap dan perilaku setiap orang/masyarakat tersebut.[2] Geert Hofstede dalam culture's*consequences*mendefinisikan budaya sebagai *" Collective Programming of the mind "* atau *collective mental program* , mental programming terdapat pada tiga level :

1) *universal level of mental programming*, yaitu sistem biologikal operasional manusia termasuk perilakunya yang bersifat universal, seperti tangis yang terjadi dimana-mana sepanjang sejarah,
2) *collective level of mental programming*, misalnya bahasa, dan
3) *individual level of mental programming*, misalnya kepentingan individu .[3]

Budaya kerja adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku semua anggota organisasi. Taliziduhu Ndraha dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu; "Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat".[4] Pendapat ini mengandung arti bahwa Budaya kerja guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan

[2]Ardi Hidayat, "Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator Ardi," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 9, no. 4 (2017): 69.

[3]Taliziduhu Ndraha, "Budaya Organisasi," in *Cetakan Ketiga* (jakarta: rineka cipta, 2010), hal.44.

[4]Ibid.hal.80.

ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, dan rasa tanggungjawab moral. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam proses pembelajaran. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan administrasi proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar.

Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan." Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.[5] Selain itu Budi Paramita Dalam Taliziduhu Ndraha mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.[6]

Selanjutnya, budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat guru karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan Sekolah Menengah Atas Dengan Standarisasi budaya kerja, sebagai acuan untuk aturan atau peraturan yang berlaku, para pemimpin dan guru secara tidak langsung akan terikat sehingga mereka dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi misi dan strategi Sekolah Menengah atas. Proses pembentukan pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin profesional dan guru yang memiliki integritas tinggi.

Menurut Taliziduhu indikator-indikator budaya kerja dikategorikan Menjadi tiga[7]. *Pertama*, **Kebiasaan,** Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai,yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban,kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuatketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar maupun dalam keadaan tidak sadar,kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

Kedua, **Peraturan**, Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai,maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga Diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

Ketiga, **Nilai-nilai,** Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting,apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai Bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dankeseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas."

---

[5]Suwanto Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan," *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 11, no. 2 (2018): 231–248.

[6]Taliziduhu Ndraha, "Teori Budaya Organisasi," in *Cetakan Pertama* (jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal.52.

[7]Ibid,Hal.52.

Iklim sekolah yang baik ditandai dengan standar disiplin yang berlaku bagi kepala sekolah, guru, siswa dan staf, lingkungan fisik yang mendukung dan nyaman, iklim belajar mengajar yang nyaman dan tertib, pengembangan staf dan iklim sekolah yang kondusif untuk belajar, aturan disiplin, penghargaan. dan motivasi, apresiasi terhadap siswa terbaik, harapan yang tinggi dari warga sekolah, serta pengembangan dan kerjasama guru. Untuk menciptakan suasana yang kondusif, dimulai dengan upaya penyesuaian diri dan kemudian membentuk budaya madrasah. Ini didefinisikan sebagai dasar asumsi, norma dan nilai, serta artefak budaya yang didistribusikan oleh warga sekolah, yang mempengaruhi fungsi sekolah agama. Inilah nilai-nilai dan tujuan di sekolah yaitu warga sekolah yang tetap bersama, bekerja sama dan saling membantu di sekolah, merencanakan masa depan bersama, dan memecahkan masalah yang dihadapi bersama.

Dari sudut pandang di atas, dapat dikatakan bahwa budaya kerja guru sekolah akan optimal jika didukung oleh kepala sekolah, guru, staf dan siswa. Kinerja seorang guru akan lebih bermakna jika ia menyadari kekurangannya dan berusaha untuk memperbaikinya sehingga ia dapat meningkat dan menjadi lebih baik. Sekolah dapat mengembangkan budaya kerja berupa pengembangan dan penyiapan manajemen guru, pelaksanaan proses belajar mengajar, dan pelaksanaan penilaian pembelajaran.

Budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas. Hal ini tercermin dari sikap karyawan dalam memandang pekerjaannya, sikap dalam bekerja, etos kerja, dan pemanfaatan waktu dalam bekerja.Budaya kerja seringkali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari.

Berdasarkan pra-penelitian SMA Global Madani Bandar Lampung, pelaksanaan budaya kerja sudah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan oleh guru yang masih belum mematuhi disiplin kerja seperti: ada beberapa guru yang masih datang terlambat. Sehingga sekolah memberlakukan sistem pengurangan point jika pendidik tersebut sering datang terlambat maka pointnya pun akan semakin kecil, sikap guru yang sudah baik menjunjung tinggi mandat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru, serta perilaku yang mencerminkan sikap atau nilai teladan yang sudah tercermin dalam kegiatan belajar mengajar.

Fenomena di atas menggambarkan betapa pentingnya melakukan penelitian tentang budaya kerja guru di SMA Global Madani sehingga peneliti mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang penerapan nilai, aturan, filosofi dan kebiasaan perilaku warga SMA Global Madani sebagaimana tercantum dalam Indikator Budaya kerja.

Tabel 1.1

Data Pra-Penelitian Budaya Kerja di SMA Global Madani

No.	Indikator	Sub Indikator	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1.	Kebiasaan	Tupoksi		✓		
		Disiplin			✓	
2.	Nilai-Nilai	Nilai-Nilai Budaya		✓		
		Nilai-Nilai Organisasi		✓		
3.	Peraturan	Kebijakan		✓	✓	
		Sanksi				

Sumber : Kepala Sekolah SMA Global Madani

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Budaya Kerja Di SMA global madani Bandar Lampung. Sedangkan Sub fokus pada penelitian ini yaitu :

1. Kebiasaan Budaya kerja pada SMA Global Madani ?
2. Nilai-Nilai Budaya kerja pada SMA Global Madani?
3. Peraturan Budaya kerja pada SMA Global Madani?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah ada, jadi rumusan masalah penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kebiasaan Budaya kerja pada SMA Global Madani ?
2. BagaimanaNilai-nilai Budaya kerja pada SMA Global Madani ?
3. Bagaimana Peraturan Budaya kerja pada SMA Global Madani ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu

1. Untuk Mengetahui Kebiasaan Budaya kerja pada SMA Global Madani ?.
2. Untuk Mengetahui Nilai-nilai Budaya kerja pada SMA Global Madani ?
3. Untuk Mengetahui Peraturan Budaya kerja pada SMA Global Madani ?

F. Signifikansi/Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi guru, sekolah, masyarakat dan peneliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
   Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat yang memperkuat penelitian terdahulu mengenai Budaya kerja . Hasil penelitian ini diharapkan menambah khazanah ilmu pengetahuan mengetahui budaya kerja

2. Manfaat Praktis
   Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka di harapkan akan memberikan manfaat bagi SMA Global madani dan dapat memperkuat budaya kerja yang ada atau merancang kembali budaya kerja yang baru. Bagi Peneliti, sebagai bekal dan menjadi nilai tambah bagi wawasan keilmuan.

G. Kajian Penelitian Yang Terdahulu yang relevan

Kajian Pustaka merupakan penelitian untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dengan mendapatkan informasi mengenai penelitian sejenis yang dilakukan peneliti lain adalah sebagai berikut:

1. Wahyu Aldino,dalam *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA), Vol. 4 No. 1 Desember 2020, hlm. 128-134*

   Menjelaskan Bahwa struktur organisasi kerja dan struktur kerja yang diterapkan dilapangan benar-benar terperinci. Namun hal tersebut berlaku pada bagian kantor saja.Dan penerapan budaya kerja CV. Bintang Andalas dalam meningkatkan kinerja karyawan yang telah dilaksanakan dalam upaya pengembangan usaha, yaitu :1. kedisiplinan karyawan2. kerjasama dalam melakukan pekerjaan3. kejujuran (integritas)4. kebersamaan antar karyawanselain itu upaya-upaya yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan CV. Bintang Andalas adalah :1. Pendelegasian wewenang2. Memberikan pembinaan dan pengarahan3. Memberikan teladan / contoh kedisiplinan

2. Suwanto, dalam *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam 11 (2) (2018) 231-248,*

   Menjelaskan Kelima nilai budaya kerja MTs di Kabupaten Way Kanan Memiliki dampak positif, baik dampak internal (termasuk pendidik dan pendidik) dan dampak eksternal yang meliputi masyarakat. Hal ini terbukti dengan meningkatnya kinerja pendidik dan layanan masyarakat. Tantangan yang menghambat pelaksanaan lima nilai budaya kerja di Mts adalah: a. Komunikasi yang kurang optimal, b. sumber daya manusia yang terbatas di bidang teknologi, c. kurangnya pemahaman aparatur sipil negara terhadap aturan yang berlaku. Solusi dari masalah ini adalah a.meningkatkan profesionalisme komunikasi pelayanan sipil negara, b. menyelenggarakan pelatihan teknologi dan informatika bagi para pendidik, c. penyebarluasan aturan dan peraturan yang berlaku untuk aparatur sipil dari kementerian agama; dan d.memberikan standar penghargaan dan hukuman yang tepat.

   Budaya kerja yang paling dominan yang harus dimiliki oleh guru MTs di Kabupaten Way Kanan adalah aspek profesionalisme dan menjadi model baris, karena orang yang dimaksudkan untuk menjadi guru harus dapat memprioritaskan aspek profesionalisme dan dapat menjadi model baris untuk siswa dan komunitas. Selain itu, pembentukan karakter siswa juga dipengaruhi oleh karakter guru yang ditunjukan dari aspek keteladanan yang dimiliki guru.[8]

3. Esti Handayani, Dalam *KSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) Volume 6, No. 1, Januari-Juni 2021*

   Menjelaskan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi di sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Dalam suatu lembaga pendidikan budaya sekolah perlu ditanamkan pada pribadi seorang guru. Dengan didasari budaya kerja yang baik, seorang guru akan bekerja dengan tenang, disiplin dan mampu mengerahkan segala potensinya. Budaya organisasi sekolah adalah merupakan pembiasaan yang baik dan dapat meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya organisasi sekolah yang positif dapat meningkatkan kinerja guru.

   Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang.. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan dan mengembangkan semangat kerja anggota organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Gaya Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga pada akhirnya tujuan yang diharapkan organisasi sekolah dapat tercapai. [9]

4. Agus Purwanto,Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia, dalam *journal of educational, Psychologi, counselingVolume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446*

   Menjelaskan penelitian Yaitu sebagai berikut: bahwa kepemimpinan pelayan memiliki efek langsung pada kinerja guru. Semakin tinggi kepemimpinan pelayan, semakin tinggi pula kinerja guru. Di sisi lain, dengan budaya organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi, kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, didukung oleh budaya kerja yang lebih tinggi dan keterlibatan kerja, semakin baik pula kinerja guru. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan.Pertama, penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel budaya kerja dan keterlibatan kerja Karena mungkin ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru. Penulis sangat menyarankan untuk menemukan, mengeksplorasi dan menganalisisnya. Kedua, penelitian ini dilakukan di lingkungan lembaga pendidikan sekolah dasar dan mungkin tidak dapat

[8]Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan."

[9]Esti Handayani, Bukman Lian, and Rohana Rohana, "KINERJA GURU DITINJAU DARI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (2020).

digeneralisasi untuk sekolah lain. Oleh karena itu sangat disarankan dilakukan penelitian lebih lanjut tentang topik ini di sekolah lain.[10]

Dari Empat Penelitian terdahulu diatas ternyata tidak sama persis dengan apa yang akan peneliti teliti.

a. Persamaan dalam Penelitian dalam peneitian terdahulu sama-sama meneliti Budaya Kerja
b. Perbedaan dalam Penelitian Terdahulu
   1. Perbedaannya peneliti meneliti Budaya kerja di Sekolah Menengah Atas (SMA)
   2. Peneliti Membahas Budaya kerja di Sekolah Menegah Atas (SMA) seperti Kebiasaan(Tupoksi, Disiplin), nilai nilai (Nilai-nilai budaya & Nilai-nilai Organisasi) dan Peraturan (Kebijakan, Sanksi)

H. Metode penelitian

Metode penelitian merupakan langkah yang dilakukan dalam sebuah penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis serta logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang digunakan sebagai pendeskripsian permasalahan data. Deskriptif merupakan rangkaian penelitian yang berbentuk sosial yang digunakan untuk memperoleh data deskriptif yaitu berupa penjabaran kata dan gambar.[11]

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan metode deskripsi analisis melalui penelitian lapangan. yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan objek yang alami. Penelitian deskripsi merupakan penelitian yang menggambarkan gambaran atau uraian suatu keadaan Fenomena yang terjadi di lapangan. sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi lapangan. [12]

1) Sumber Data Penelitian

Adapun sumber terdiri dari dua macam yaitu:

a. Sumber data primer

Menurut Sugiyono data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari objek yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh oleh peneliti adalah wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Global Madani, Guru dan Peserta didik di SMA Global Madani.[13]

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, selain itu sumber data sekunder ini memberikan data kepada peneliti, misalnya lewat dokumentasi-dokumentasi,gambar dan dokumentasi data, sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.[14]

2) Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengungkap data mengenai Budaya Kerja dibutuhkan metode dan alat dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini digunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara.

---

[10]Agus Purwanto et al., "Universitas Muhammadiyah Enrekang" 2 (2020).
[11]Lexy J Moleong, "Metodologi Penelitian Kualitatif" (bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal.11.
[12]Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D" (bandung: Alfabeta, 2015), Hal.213.
[13]Ibid,Hal.137.
[14]Ibid,Hal. 193.

a. Observasi

Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi tempat yang hendak diteliti. Setelah tempat penelitian diidentifikasi, dilanjutkan dengan membuat pemetaan, sehingga diperoleh gambaran umum tentang sasaran penelitian. Kemudian Peneliti mengidentifikasi siapa yang akan diobservasi, kapan, berapa lama dan bagaimana.[15]

Metode observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengamati secara langsung Budaya Kerja Di SMA Global Madani. Adapun aspek-aspek yang akan diobservasi adalah:

1. Kebiasaan Budaya kerja pada SMA Global Madani
2. Nilai-Nilai Budaya kerja pada SMA Global Madani
3. Peraturan Budaya kerja pada SMA Global Madani

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan dialog atau percakapan langsung antara peneliti dengan orang yang diwawancarai berkaitan dengan topik penelitian. Wawancara juga diartikan sebagai pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan gagasan melalui teknik tanya jawab yang pada akhirnya akan menghasilkan konstruksi makna tentang topik tersebut. Menurut Sarosa wawancara merupakan alat paling vital yang banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif danmemungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang beragam dari para responden dalam berbagai konteks.[16]

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tanya jawab di SMA Global Madani. Dalam proses wawancara yang dijadikan narasumber adalah:

1. Kepala Sekolah SMA Global Madani
2. Guru SMA Global Madani

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang digunakan dengan cara menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen gambar, tertulis maupun elektronik. Penulis menggunakan metode ini guna memperoleh, memperkuat, dan melengkapi data yang telah diperoleh. Metode ini difokuskan untuk melihat dan Menganalisis Budaya kerja di SMA Global Madani.

3. Teknik Analisis Data

Apabila penulis telah mengumpulkan data dan sudah dilakukan seluruhnya, maka data tersebut harus segera diolah kemudian dianalisis[17] Analisis data merupakan proses pencarian serta penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi, dengan mengelompokan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam bagian bagian,melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilah mana yang penting dan akan dipelajari, dan merumuskan kesimpulan yang mudah untuk dimengerti oleh diri sendiri maupun orang lain.[18]

Sebelum menganalisis data yang telah terkumpul, maka data tersebut akan penulis peroleh dengan cara data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan kemudian dilakukan triangulasi.

a. Reduksi Data

Seluruh data yang didapatkan oleh penulis dari lapangan hasilnya cukup banyak, maka dari itu sangat perlu ditulis secara detail dan terperinci. Seperti yang telah dikemukakan, semakin

---

[15]J.R Raco, "Metode Penelitian Kualitatif" (jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, n.d.), 122.

[16]Hengki Wijaya Helaluddin, "Analisis Data Kualitatif : Sebuah Tinjauan Teori & Praktik," in *Cetakan Pertama* (Makassar: Sekolah Tinggi Theologi Jaffray, 2019), Hal. 84.

[17]Irwan Soeharto, "Metode Penelitian Sosial" (bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), Hal. 44.

[18]Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D(Bandung: Alfabeta,2015), Hal.193."

lama penulis berada di lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak kompleks, dan rumit. Maka dari itu, penulis harus segera menganalisis data melalui reduksi data. Mereduksi Data merupakan kegiatan merangkum. Memilih hal-hal pokok, berfokuskan pada hal yang penting dicari tema dan polanya.

b. Penyajian Data

Kemudian setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya yaitu mendisplaykan data. Didalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, flip chart, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut maka dapat terorganisasikan, tersusun, dalam pola hubung, sehingga akan lebih mudah dan cepat untuk dipahami.

c. Kesimpulan

"Langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan verifikasi". Kesimpulan awal yang ditemukan memiliki sifat sementara, dan dapat berubah bila tidak sama sekali ditemukannya bukti-bukti yang kuat pada tahap awalan ini, kemudian didukung oleh beberapa bukti yangkuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan Dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

4. Uji Keabsahan Data

Dalam triangulasi terdapat pengujian kredibilitas. Pengujian ini dimaksudkan sebagai pemeriksaan data yang diperoleh dari berbagai cara dengan berbagai sumber, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat pengertian triangulasi teknik pengumpulan data, sumber, dan waktu.[19]

a. Tringulasi Teknik

Teknik Pengumpulan Data Triangulasi teknik yang digunakan dalam pengujian kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan dua jenis triangulasi yaitu:

b. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber digunakan sebagai menguji kredibilitas data dikelola dengan menggunakan cara melihat data yang telah ditemukan penulis melalui berbagai sumber. Sebagai contoh, untuk mengujikredibilitas data tentang budaya kerja, maka pengumpul dan penguji data yang telah didapatkan dilakukan ke staf Administrasi SMA Global Madani. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa disama ratakan seperti yang terdapat dalampenelitian kuantitatif, akan tetapi dijabarkan, dikelompokan, mana pandangan yang sejenis, yang berbeda, dan makna spesifik dari ketiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh penulis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya diminta kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data tersebut.[20]

c. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan

[19]Ibid,Hal.1174.
[20]Ibid,Hal.175.

wawancara,observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian,dari tim peneliti yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

Pada penelitian ini penulis menggunakan Tringulasi teknik yaitu penulis menggunakan teknik pengumpulan data dari sumber yang beda-beda untuk mendapatkan data dari sumber sumber yang sama.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan peneliti terdiri dari lima bab, dan dari setiap bab terdapat sub pembahasan di dalam penjelasannya. Adapun sistematika dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. **BAB I Pendahuluan**
   Pada bab I berisikan tentang penegasan judul yang digunakan, latar belakang masalah yang diteliti, fokus dan subfokuspenelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian yang relevan dari peneliti terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
2. **BAB II Landasan Teori**
   Pada bab INI berisikan penjelasan tentang apa saja yang menjadi landasan teori dalam penerapan judul yang penulis teliti.
3. **BAB III Deskripsi Objek Penelitian**
   Pada bab III ini memberikan penjelasan secara rinci mengenai profil sekolah yang menjadi objek peneliti dalam pengambilan informasi.
4. **BAB IV Analisis Penelitian**
   Pada bab IV ini memberikan penjelasan tentang apa saja yang telah ditemui peneliti semasa penelitian berlangsung.
5. **BAB V Penutup**
   Pada bab V ini menjelaskan dari akhir penulisan yang penulis teliti yang didalamnya berisikan kesimpulan, saran dan masukan dari hasil yang telah diteliti oleh penulis sesuai dengan judul yang penulis teliti.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menganalisa dan memverifikasi data yang telah dianalisa. Penulis menyimpulkan bahwa Budaya Kerja di SMA Global Madani Bandar Lampung sudah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut diperkuat oleh analisis dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun hasil tentang Budaya Kerja di SMA Global Madani Bandar Lampung yaitu:

1. Budaya Kerja dalam Membentuk Kebiasaan

   SMA Global Madani Mempunyai visi Insan, Islam, Cerdas Dan Bermartabat di turun agar menjadi perilaku yang di lakukan seluruh sivitas akademika, maka di turunkan dalam aturan yang disebut CCGM Yaitu (*Code Of Conduct of Global Global.*) yang di dalam nya terdapat peraturan tertulis yang di buat oleh yayasan serta masukan dari sivitas akademik yang harus disetujui oleh para sivitas akademik setelah di tetapkan menjadi bagian dari SMA Global Madani karna itu adalah salah satu kebiasaan yang dibuat untuk mendisiplinkan sivitas akadamik, Setiap guru Mempraktekkan Senyum, Salam, Salaman dan Sapa (4-S), Tepat Waktu (Kehadiran, penyelesaian tugas, dll), Inovatif (Penuh dengan ide baru), Ramah Perubahan atau Ide Baru (Progresif), Menjadi Teladan, Santun, Toleran, dan Terbuka, Saling Percaya dan Saling Menghormati berpakaian rapi dan sopan.

2. Budaya kerja dalam membentuk peraturan

   Memiliki kebijakan yang harus ditaati oleh tenaga pendidik SMA Global Madani seperti Semua guru memiliki kewajiban untuk hadir pada pukul 07.30 WIB *(bagi guru non piket)* dan pukul 07.15 WIB *(bagi guru piket)*. pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik maka akan di kenai sanksi sesuai dengan kebijakan yang telah di tetapkan,berupa point yang sangat berpengaruh terhadap bonus kinerja tahunan (BOKITA), teguran lisan, teguran tertulis, SP I, SP II, SP III (Pemberhentian).

3. Budaya kerja dalam membentuk nilai

   Nilai-nilai budaya kerja pada SMA Global Madani terdapat didalam *Code of conduct of global madani (CCGM)*. Nilai-nilai kebiasaan terdapat didalam visi SMA Global Madani yaitu insan, islam, cerdas dan bermartabat. Nilai-nilai itu juga sudah di jelaskan dalam panduan proses pembelajaran yang berisi prosedur operasi baku homeroom teacher (HRT), prosedur operasi baku rutinitas kelas, tugas dan tanggung jawab *TOD (Teacher on duty)*, tugas dan tanggung jawab guru.

B. Saran

Dalam akhir penulisan karya ilmiah ini, penulis ingin memberikan saran untuk SMA Global Madani dengan harapan ikut serta membantu dan membangun SMA Global Madani menjadi lebih baik. Penulis memberikan masukan antara lain:

1. SMA Global Madani sebaiknya memperkuat dan meningkatkan manajemen budaya kerja agar pekerjaan para staff yang berkerja semakin nyaman dan semangat.
2. SMA Global Madani memberikan sanksi yang lebih tegas tentang budaya kerja, agar staff yang bekerja semakin memperhatikan dan memperbaiki diri untuk lebih disiplin dalam bekerja.

Daftar Pustaka

Agustino, Leo. “Dasar-Dasar Kebijakan Publik.” 7. bandung: Alfabeta, 2008.

Ardi Hidayat. “Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator Ardi.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 9, no. 4 (2017): 69.

Asyakir, Muhammad, and Zaili Rusli. “Analisis Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi (TUPOKSI) Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Mandau Dalam Melaksanakan Pelayanan Dan Bimbingan Kepada Masyarakat” (n.d.).

Darodjat, Tubagus Achmad. “Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute.” In *Cetakan Pertama*, edited by M. Dandan Wildani, Hal.31. bandung: Pt. Refika Aditama, 2015.

———. “Pentingnya Budaya Kerja Tinggi &Kuat Absolute.” Hal.28. bandung: Pt. Refika Aditama, 2018.

Handayani, Esti, Bukman Lian, and Rohana Rohana. “KINERJA GURU DITINJAU DARI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1 (2020).

Helaluddin, Hengki Wijaya. “Analisis Data Kualitatif : Sebuah Tinjauan Teori & Praktik.” In *Cetakan Pertama*, Hal. 84. Makassar: Sekolah Tinggi Theologi Jaffray, 2019.

Melayu SP Hasibuan. “Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia.” jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Meokijat. “Asas-Asas Perilaku Organisasi.” Hal.53. bandung: CV. Mandar Maju, 2006.

Moleong, Lexy J. “Metodologi Penelitian Kualitatif.” hal.11. bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.

Nawawi, Hadari. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” In *Cetakan Kelima*, Hal.65. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.

Ndraha, Taliziduhu. “Budaya Organisasi.” In *Cetakan Ketiga*, hal.44. jakarta: rineka cipta, 2010.

———. “Teori Budaya Organisasi.” In *Cetakan Pertama*, hal.52. jakarta: Rineka Cipta, 2003.

Osborn, Plastrick. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Hal.252. yogyakarta: BPFE, 2002.

Purwanto, Agus, Rudy Pramono, Masduki Asbari, Pierre Senjaya, Agus Hari Hadi, Yulia Andriyani, and Universitas Pelita Harapan. “Universitas Muhammadiyah Enrekang” 2 (2020).

Raco, J.R. “Metode Penelitian Kualitatif.” 122. jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, n.d.

Saragih, Ilham Syahputra, and Dedi Suhendro. “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020): 44–52.

Soeharto, Irwan. “Metode Penelitian Sosial.” Hal. 44. bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.

Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.” Hal.213. bandung: Alfabeta, 2015.

Sujatmiko, Eko. “Kamus IPS. Surakarta.” In *Cetakan Ke I*. Aksara Sinerga Media, 2014.

Suwanto, Suwanto. “Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan.” *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 11, no. 2 (2018): 231–248.

Triguno, Prasetya. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” Hal.13. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.