

**PENGELOLAAN BUDAYA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MIS DARUL ULUM
KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh

SRI MUNAWAROH
1511030269

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2019 M**

**PENGELOLAAN BUDAYA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MIS DARUL ULUM
KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh
SRI MUNAWAROH
1511030269

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Rifda Elfiah, M.Pd

Pembimbing II : Dr. H. Guntur Cahaya Kesuma, MA

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2019 M**

**PENGELOLAAN BUDAYA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MIS DARUL ULUM
KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh
SRI MUNAWAROH
1511030269

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Dr. Hj. Rifda Elfiah, M.Pd

Pembimbing II : Dr. H. Guntur Cahaya Kesuma, MA

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1441 H / 2019 M**

ABSTRAK

Pra penelitian yang penulis lakukan terlihat bahwa pengelolaan budaya madrasah di MIS Darul Ulum Tanggamus sudah terlaksana dengan baik, namun pada budaya dialog interaktif belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti mengambil rumusan masalah: bagaimana pengelolaan budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIS Darul Ulum Tanggamus?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIS Darul Ulum Tanggamus. penelitian ini merupakan penelitian kualitatif bersifat lapangan. Sumber data dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru. Untuk memperoleh data penulis menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa pengelolaan 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 pembuatan majalah madrasah sudah terlaksana dengan baik dengan guru membantu membuat majalah dinding sebagai kreatifitas siswa, (3) budaya dialog interaktif sudah terlaksana meskipun kurang maksimal dengan melakukan dialog sesama guru untuk membahas permasalahan yang ada, (4) budaya lintas juang sudah terlaksana namun kurang maksimal guru mendidik siswa menjadi calon pengurus OSIS (5) budaya studi kepemimpinan sudah terlaksana dengan melakukan pelatihan kepada siswa melalui permainan bertema kepemimpinan, (6) budaya disiplin, sudah terlaksana dengan baik yaitu menerapkan aturan-aturan dan sanksi untuk peserta didik, guru, staff dan kepala madrasah, (7) budaya kerja keras sudah terlaksana dengan baik dengan mebiasakan peserta didik melakukan tugasnya dengan cepat dan tepat waktu, (8) budaya kreatif, sudah terlaksana dengan baik guru memberikan pelatihan kepada peserta didik untuk menciptakan inovasi sesuai dengan bakatnya. Dengan terlaksananya pengelolaan budaya budaya madrasah tersebut mampu meningkatkan kinerja guru di MIS Darul Ulum 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 pengelolaan budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun terdapat beberapa indikator yang belum dilaksanakan secara maksimal. Dengan terlaksananya pengelolaan budaya madrasah hendaknya kepala madrasah dan guru lebih menjalankan seluruh budaya madrasah secara lebih maksimal khususnya budaya lintas juang dan dialog interaktif, sehingga akan meningkatkan kinerja guru di MIS Darul Ulum Tanggamus.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Budaya Madrasah.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGELOLAAN BUDAYA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MIS DARUL ULUM
TANGGAMUS**

Nama : SRI MUNAWAROH

NPM : 1511030269

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di munaqosyahkan dan di pertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Dr. Hj. Rifda Elfiah, M.Pd
NIP. 196706221994032002

Pembimbing II

Dr. H. Guntur Cahaya Kesuma, MA
NIP. 196910301997031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame - Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGELOLAAN BUDAYA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MIS DARUL ULUM TANGGAMUS**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah pada hari/tanggal: Rabu 06 November 2019, di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. H. Subandi, MM

Sekretaris : Aditia Fradito, M.Pd.I


Pembahas Utama : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Rifda Elfiah, M.Pd

Penguji Pendamping II : Dr. H. Guntur Cahaya Kesuma, MA

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan


Prof. Dr. H. Nivya Diana, M.Pd
NIP. 196408281988032002

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السَّلَامِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ
إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٨﴾

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. (Q.S Albaqarah : 208)*¹



¹ Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Bandung : Diponegoro), h. 32.

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT atas ridho dan segala karunia Nya. Skripsi ini ku persembahkan untuk orang yang berjasa dalam membantu menyelesaikan skripsi ini:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Maddarip dan Ibunda Suryani yang tiada hentinya mendoakan, dan selalu memberikan motivasi dan arahan kepadaku dalam penyelesaian skripsi.
2. Saudara-saudaraku Eva Makhfiroh kakak pertama, Hizbullah kakak kedua dan Saidatina Rohma adikku tersayang yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Sri Munawaroh dilahirkan di Pekon Negeri Kelumbayan Kabupaten Tanggamus, pada tanggal 27 Agustus 1996, anak ketiga dari empat bersaudara, putri pasangan Bapak Maddarip dan Ibu Suryani.

Penulis memulai pendidikannya di SD N 1 Kelumbayan, lulus pada tahun 2008, dan melanjutkan pendidikan di SMP N 1 Kelumbayan Kabupaten Tanggamus dan lulus di tahun 2011, dan melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Kelumbayan dan selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung yang pada tahun 2017 telah resmi menjadi UIN Raden Intan Lampung, pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Pada bulan Juli 2018 penulis mengikuti kegiatan wajib yang diselenggarakan oleh kampus yaitu Kuliah Kerja Nyata di Desa Mekar Mulya Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan selama empat puluh hari. Pada bulan November 2018 penulis melaksanakan Praktikum Pengalaman Lapangan di MA Mathlul Anwar Labuhan Ratu Bandar Lampung. Selama kuliah di IAIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, penulis pernah aktif dalam Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia, sebagai anggota dan pengurus.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan seluruh alam yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayah kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengelolaan Budaya Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIS Darul Ulum Tanggamus” dengan baik.

Keberhasilan ini tentu saja tidak dapat terwujud tanpa bimbingan, dukungan arahan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Dr. Hj. Rifda Elfiah, M.Pd selaku pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. H. Guntur Cahaya Kesuma, MA selaku pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan bijaksana dan penuh kesabaran.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

6. Nur Alhadi S.Pd.I selaku kepala sekolah MIS Darul Ulum Kabupaten Tanggamus yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dalam penyelesaian skripsi.
7. Guru dan seluruh staff MIS Darul Ulum tanggamus yang telah membantu dengan bijaksana dalam penyelesaian skripsi.
8. Teman-teman jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 khususnya kelas E.
9. Sahabat-sahabat PMII Rayon Tarbiyah angkatan 2015, sahabat Redo Oktorianda, sahabat Fahmi Arsyad, sahabat Doni Setiawan, sahabati Atma Fuji Izzati, sahabati Witri Anisa, sahabati Mariatul Qibtiyah, sahabati Dela Marisa, sahabati Lilis Dwi Andarwati, beserta sahabat sahabati yang tak bisa ku sebutkan satu persatu.
10. Teman-teman keluarga besar KKN 133 yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
11. Teman-teman PPL yang telah memberikan semangat dan bantuan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dalam penulisan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karenanya kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran yang sifatnya membangun.

Akhirnya, dengan iringan terimakasih penulis memanjatkan doa kehadiran Allah SWT, semoga jerih payah dan amal bapak dan ibu, serta teman-teman sekalian akan mendapatkan balasan yang sebaik-sebaiknya dari Allah SWT, dan

semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya. Amin.

Bandar Lampung Oktober 2019

SRI MUNAWAROH
NPM. 1511030269



DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| MOTTO | v |
| PERSEMBAHAN | vi |
| RIWAYAT HIDUP | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL DAN GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Alasan Memilih Judul | 2 |
| C. Latar Belakang Masalah..... | 3 |
| D. Rumusan Masalah | 13 |
| E. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 14 |
| F. Fokus Penelitian | 15 |
| G. Sub Fokus Penelitian..... | 15 |
| H. Metode Penelitian..... | 16 |
| I. Jenis Penelitian..... | 16 |
| J. Teknik Pengumpulan Data | 18 |
| K. Teknik Keabsahan Data | 21 |
| L. Teknik Analisis Data..... | 22 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Budaya Madrasah..... | 25 |
| 1. Definisi Budaya Madrasah | 25 |
| 2. Unsur-unsur Budaya Madrasah | 29 |
| 3. Pengelolaan Budaya Madrasah | 31 |

| | |
|--|----|
| 4. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Budaya Madrasah | 36 |
| 5. Prinsip-prinsip Pengembangan Budaya Madrasah | 37 |
| 6. Asas-asas Pengembangan Budaya Madrasah | 38 |
| B. Kinerja Guru..... | 39 |
| 1. Pengertian Kinerja Guru | 39 |
| 2. Indikator Kinerja Guru | 42 |
| 3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 46 |
| 4. Upaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru..... | 47 |
| C. Penelitian Relevan..... | 48 |
| D. Kerangka Konseptual | 51 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum MIS Darul Ulum..... | 53 |
| 1. Sejarah Berdirinya MIS Darul Ulum | 53 |
| 2. Profil Madrasah..... | 54 |
| 3. Visi Misi dan Tujuan..... | 55 |
| 4. Data Pengajar atau Guru | 56 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Laporan Hasil Penelitian | 60 |
| B. Hasil Penelitian dan Pembahasan | 80 |

BAB V PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 89 |
| B. Rekomendasi | 90 |

| | |
|-----------------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 91 |
|-----------------------------|----|

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1. Data Pengelolaan Budaya Madrasah Di MIS Darul Ulum Tanggamus..... | 8 |
| 2. Data Kinerja Guru Di MIS Darul Ulum Tanggamus | 10 |
| 3. Daftar Nama Guru MIS Darul Ulum Tanggamus..... | 56 |
| 4. Keadaan Guru MIS Darul Ulum Tanggamus..... | 57 |
| 5. Keadaan Staff Tata Usaha MIS Darul Ulum Tanggamus..... | 57 |
| 6. Data Siswa MIS Darul Ulum Tanggamus..... | 58 |
| 7. Pengelolaan Budaya Madrasah MIS Darul Ulum Tanggamus..... | 60 |
| 8. Kinerja Guru MIS Darul Ulum Tanggamus..... | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------|----|
| 1. Kerangka Konseptual..... | 52 |
| 2. Struktur Organisasi..... | 59 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesimpang siuran pemahaman judul ini, maka penulis perlu melakukan penegasan judul terlebih dahulu. Judul yang dimaksud adalah Pengelolaan Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Darul Ulum Tanggamus.

Budaya merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan, meliputi sistem ide yang terdapat dalam fikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.¹

Madrasah merupakan bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya, ada) dasar, lanjutan, tinggi; (menurut jurusannya ada) dagang, guru, teknik, pertanian dan sebagainya.²

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing,

¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 88.

²Bambang Murjiyanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Surabaya: Terbit Terang, 2009), h. 289.

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³

Guru atau pendidik menurut dalam islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor. Senada dengan ini Mohammad Fadhli al-jamali menyebutkan, bahwa pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kearah yang lebih baik sehingga terangkat derajat manusianya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia.⁴

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Karena pentingnya budaya madrasah sebagai falsafah yang menuntun kebijakan madrasah terhadap semua unsur madrasah untuk menciptakan asumsi atau kepercayaan dasar serta cara melaksanakan pekerjaan di madrasah, budaya madrasah tersebut secara otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja guru, karena semakin baik budaya yang ada akan semakin baik pula pelaksanaan kinerja guru.

³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 136.

⁴ A. Heris Hermawan, *Filsafat Pendidikan Islam*. (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012), h. 119.

2. Terkait dengan budaya madrasah, penulis memilih judul ini karena adanya kaitan erat antara pengelolaan budaya madrasah dalam peningkatan kinerja guru.

C. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan KBBI, madrasah merupakan bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya, ada) dasar, lanjutan, tinggi; (menurut jurusannya ada) dagang, guru, teknik, pertanian dan sebagainya.⁵

Berdasarkan pengertian madrasah dari KBBI tersebut bisa dipahami bahwa madrasah sebagai lembaga pendidikan merupakan tempat untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, proses belajar mengajar tersebut berlangsung antara guru dan siswa. Madrasah juga dianggap sebagai tempat yang tepat untuk berlangsungnya proses pendidikan bagi siswa. Setiap madrasah biasanya memiliki karakteristik dan norma-norma tertentu yang menjadi ciri khas dari madrasah tersebut, yang biasa ditunjukkan melalui budaya madrasah, karena budaya bisa melambangkan tujuan dari madrasah.

Budaya madrasah menurut Good, merupakan jaringan kompleks dari berbagai interaksi aktor dalam madrasah yang dimanifestasikan dalam tradisi dan ritual yang dibangun diantara guru, murid, orang tua, administrator untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan.⁶

⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016. h.

⁶Adi Kurnia, Bambang Qomaruzzaman, *Membangun Budaya Madrasah*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012), h. 24.

Budaya madrasah adalah sekumpulan norma, nilai, dan tradisi yang telah dibangun dalam waktu yang lama oleh semua warga madrasah dan mengarah keseluruhan aktivitas personil madrasah. Budaya yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pada: (1) setiap individu, (2) kelompok kerja atau unit kerja, (3) madrasah sebagai satu institusi, dan hubungan sinergis antara ketiga tingkatan kinerja tersebut.⁷

Berdasarkan pengertian budaya madrasah diatas bisa dipahami bahwa budaya madrasah merupakan sistem nilai yang berasal dari interaksi seluruh sumber daya manusia yang ada di madrasah, mencerminkan tujuan madrasah, untuk menjawab tantangan. Budaya madrasah juga akan mempengaruhi setiap kinerja dan sistem yang ada di madrasah tersebut.

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:⁸

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
 وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿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.*Ma'ruf: segala

⁷ Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Madrasah*. (Yogyakarta: Gava Media, 2015), h.6.

⁸ Al-Qur'an dan terjemahannya, (Bandung: Diponegoro), h. 63.

perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah; sedangkan munkar ialah segala perbuatan yang menjauhkan kita dari pada-Nya.

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 menunjukkan bagian dari masyarakat mengemban suatu fungsi tertentu. Lembaga pendidikan islam disini juga merupakan bagian dari masyarakat tersebut yang mengemban fungsinya sebagai penyelenggara lembaga pendidikan.

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

1. Budaya salam.
2. Pembuatan majalah madrasah.
3. Dialog interaktif.
4. Lintas juang.
5. Studi kepemimpinan siswa.
6. Budaya disiplin.
7. Budaya kerja keras.
8. Budaya kreatif.⁹

Budaya madrasah tersebut merupakan contoh budaya-budaya yang masih sering di gunakan di madrasah, yakni budaya salam yang dilakukan oleh seluruh warga madrasah, majalah madrasah yang dibuat siswa untuk melatih bakat jurnalistiknya, dialog interaktif dengan para pakar dibidang nya mulai dari masalah yang kuno hingga teknologi terbaru, lintas juang untuk mendidik siswa menjadi calon pengurus OSIS, studi kepemimpinan siswa untuk melatih

⁹Daryanto, *Op. Cit.* h. 22.

kepemimpinan siswa menjalankan organisasi, budaya disiplin, budaya kerja keras, 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 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.¹⁰

Kinerja guru bisa tercermin dalam tugas kesehariannya tercermin pada pengelolaan dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi

¹⁰Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 52.

proses belajar mengajar intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan professional seorang guru.¹¹

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 pengajaran¹²

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).

¹¹Latifah Husien, *Profesi Keguruan*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), h. 134.

¹² Sri Purwanti, "Pengelolaan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru", *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.6 No. 1, (2016).

3. *Initiative* (inisiatif).
4. *Capability* (kemampuan).
5. *Communication* (komunikasi).¹³

Selanjutnya Supardi menyatakan indicator 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.¹⁴

Dari penjelasan diatas bisa diketahui bahwa kinerja seorang guru diketahui melalui tugas sehari-hari, khusus nya 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 observasi yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di MIS Darul Ulum Tanggamus. Pengelolaan budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru didapat keterangan sebagai berikut:

¹³Latifah Husien, *Op. Cit.* h. 136.

¹⁴Supardi, *Op. Cit.* h. 73.

Table 1.1
Data Pengelolaan Budaya Madrasah Di MIS Darul Ulum Tanggamus

| No | Budaya Madrasah | Sub Indikator | 1 | 2 | Keterangan |
|----|--------------------|--|---|---|--|
| 1 | Budaya Salam | <ul style="list-style-type: none"> • Setiap kali bertemu (guru, siswa, dan orang tua saling mengucapkan salam) | ✓ | | Menerapkan budaya senyum sapa salam sebagai suatu kewajiban |
| 2 | Majalah Madrasah | <ul style="list-style-type: none"> • Melatih peserta didik mengembangkan bakat jurnalistiknya | ✓ | | Membentuk majalah dinding |
| 3 | Dialog Interaktif | <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan dialog dengan sesama pendidik dari madrasah lain dan saling bertukar pikiran | ✓ | | Mengadakan dialog dengan MIS lainnya dalam 6 bulan sekali |
| 4 | Lintas Juang | <ul style="list-style-type: none"> • Mendidik siswa menjadi calon OSIS | ✓ | | Tidak melakukan bimbingan secara maksimal |
| 5 | Studi Kepemimpinan | <ul style="list-style-type: none"> • Melatih kepemimpinan siswa | ✓ | | Melakukan games bertema kepemimpinan |
| 6 | Budaya Disiplin | <ul style="list-style-type: none"> • Taat terhadap tata tertib dan sanksi yang berlaku | ✓ | | Memberikan sanksi kepada personil madrasah ketika melanggar tata tertib tidak terkecuali guru |
| 7 | Budaya Kerja Keras | <ul style="list-style-type: none"> • Melatih siswa menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat, tepat waktu | ✓ | | Guru memberikan hadiah terhadap peserta didik yang melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya guru memberikan sanksi ketika siswa tidak mengerjakan tugas |
| 8 | Budaya Kreatif | <ul style="list-style-type: none"> • Melatih siswa menciptakan | ✓ | | Guru membimbing siswa melakukan |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--------------------------------------|
| | | inovasi sesuai bakat minatnya, dan bertanggung jawab. | | | hal-hal yang terkait dengan bakatnya |
|--|--|---|--|--|--------------------------------------|

Sumber : Hasil Wawancara Di MIS Darul Ulum Tanggamus.

Keterangan: 1 Terlaksana

2 Tidak Terlaksana.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa budaya madrasah di MIS Darul Ulum Tanggamus sudah terlaksana, seperti menerapkan budaya salam, membentuk majalah dinding, dialog antar pendidik, mengadakan studi kepemimpinan peserta didik, menerapkan budaya disiplin, budaya kerja keras, dan juga menerapkan budaya kreatif. Dalam keterangan diatas meskipun semuanya hampir sudah terlaksana, namun ada beberapa hal yang tidak dilaksanakan yakni dialog interaktif dan membimbing peserta didik menjadi calon pengurus OSIS.¹⁵

Table 1.2 Kinerja Guru di MIS Darul Ulum Tanggamus

| No | Kinerja Guru | Sub Indikator | 1 | 2 | Keterangan |
|----|---|--|--------|---|--|
| 1 | Kemampuan menyusun rencana pembelajaran | 1. Mendeskripsikan tujuan pembelajaran | ✓ | | Guru mampu menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan langkah-langkah penyusunan yakni dalam bentuk RPP |
| | | 2. Memilih dan menentukan materi | ✓ | | |
| | | 3. Mengorganisir materi | | | |
| | | 4. Menentukan metode pembelajaran | ✓ | | |
| | | 5. Menentukan sumber belajar seperti media/alat peraga | ✓ | | |
| | | 6. Menyusun pengelolaangkat penilaian | ✓ | | |
| | | 7. Menentukan teknik penilaian | ✓ | | |
| | | 8. Mengalokasikan waktu | ✓ ✓ | | |

¹⁵Hasil Wawancara Dengan Kepala Madrasah Bapak Nur Alhadi

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| 2 | Kemampuan melaksanakan pembelajaran | 1. Melakukan kegiatan pendahuluan dalam proses KBM | ✓ | Guru melakukan pembukaan pembelajaran kemudian melakukan kegiatan inti dalam pembelajaran dan setelah selesai melakukan kegiatan penutup |
| | | 2. Melakukan kegiatan inti dalam proses KBM | ✓ | |
| | | 3. Melakukan kegiatan penutup KBM | ✓ | |
| 3 | Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi | 1. Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif terhadap peserta didik | ✓ | Guru mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, pendidik dan orang tua Murid |
| | | 2. Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif terhadap sesama pendidik dan tenaga kependidikan | ✓ | |
| | | 3. Mampu bergaul dan berkomunikasi secara efektif terhadap orang tua dan wali murid | ✓ | |
| 4 | Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar | 1. Menentukan tingkat ketercapaian kompetensi peserta didik | ✓ | Melakukan penilaian kelas melalui tanya jawab, postes dan diskusi kemudian menyimpulkan dan merumuskan apa yang belum dikuasai peserta didik |
| | | 2. Melakukan analisis terhadap penilaian | ✓ | |
| | | 3. Merumuskan umpan balik dalam perencanaan proses pembelajaran berikutnya | ✓ | |

| | | | | |
|---|----------------------------------|---|---|--|
| 5 | Kemampuan melaksanakan pengayaan | 1. Menugaskan peserta didik membaca materi pokok dari kompetensi dasar berikutnya yang masih terkait terhadap materi sebelumnya | ✓ | Guru menentukan materi yang akan di pelajari peserta didik yang belum di mengerti kemudian menjelaskan ulang materi tersebut |
| | | 2. Menugaskan dan memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan praktik | ✓ | |
| | | 3. Menugaskan peserta didik melakukan latihan | ✓ | |
| 6 | Kemampuan melaksanakan remedial | 1. Memberikan bimbingan secara khusus dan individu terhadap peserta didik yang belum menguasai kompetensi dasar tertentu | ✓ | Guru membimbing peserta didik dan memberikan tugas materi yang berkaitan dengan kompetensi yang belum dipahami peserta didik |
| | | 2. Memberikan tugas khusus kepada peserta didik dalam bentuk penyederhanaan dari pembelajaran secara regular | | |

Sumber: Wawancara di MIS Darul Ulum Tanggamus.

Berdasarkan tabel dari indikator diatas dapat diketahui guru di MIS Darul Ulum 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 melakukan program remedial, biasanya guru lebih memberikan tugas khusus kepada peserta didik yang remedial dalam bentuk penyederhanaan dari pembelajaran secara regular, dan terkadang tidak melakukan bimbingan secara khusus terhadap peserta didik tersebut.¹⁶

MIS Darul Ulum terletak di kabupaten Tanggamus, dan sudah terakreditasi B, MIS Darul Ulum sendiri merupakan satu-satunya madrasah yang sudah terakreditasi B di kecamatan tersebut, dan tingkat kelulusan setiap tahun peserta didik di MIS Darul Ulum lulus 100% setiap tahunnya. MIS Darul Ulum Tanggamus memiliki visi madrasah yakni “Menjadikan MIS Darul Ulum, Berkualitas, Berseri, dan Penuh Keimanan”.

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.

Selain itu madrasah juga punya peraturan untuk para guru, guru yang tidak masuk madrasah pada hari senin tanpa keterangan maka dikenakan denda uang sebesar 15.000,00 dan jika tidak mengikuti upacara atau senam pada hari jum'at

¹⁶Hasil wawancara dengan bapak Nur Alhadi di MIS Darul Ulum Tanggamus.

dikenakan denda 10.000,00. Untuk hari biasa guru yang tidak masuk tanpa izin dikenakan denda 10.000,00. Uang tersebut akan dimasukkan kedalam kas madrasah. Dan juga guru dalam melaksanakan kinerjanya dalam proses pembelajaran sudah sesuai dengan standar yang berlaku. Hal ini yang membuat penulis melanjutkan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengelolaan Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Darul Ulum Tanggamus”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yang akan menjadi penelitian yaitu: “ Bagaimana Pengelolaan Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Darul Ulum Tanggamus?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIS Darul Ulum Tanggamus. Disamping memiliki tujuan tersebut diatas maka penulis mengharapkan ini bermanfaat bagi pihak-pihak terkait. Adapun tujuan dari penulisan ini ialah sebagai berikut:

- a. Penulisan ini dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja guru melalui budaya yang ada di madrasah.

- b. Sebagai pengembangan wawasan tentang budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIS Darul Ulum.
- c. Bagi guru diharapkan para guru senantiasa mengembangkan budaya madrasah guna meningkatkan kinerja.
- d. Bagi madrasah dapat mengetahui budaya madrasah bisa meningkatkan kinerja guru.
- e. Bagi peneliti, untuk mengetahui secara nyata tentang pentingnya budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Secara praktis
 - 1. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman dan keterampilan cara menumbuhkan dan menerapkan budaya untuk meningkatkan kinerja.
 - 2. Bagi madrasah, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk memberikan rekomendasi kepada seluruh warga madrasah dalam meningkatkan kinerja.
 - 3. Bagi jurusan, penelitian ini dapat menambah koneksi kajian tentang kinerja guru di madrasah.
- b. Secara teoritis
 - 1. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya masalah kinerja guru.

2. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam dibidang kinerja guru.

F. Fokus Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada Pengelolaan Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIS Darul Ulum Tanggamus.

G. Sub Fokus Penelitian

1. Budaya Madrasah

- 1) Budaya Salambudaya Pembuatan majalah madrasah
- 2) Budaya Dialog interaktif.
- 3) Budaya Lintas juang mendidik siswa menjadi OSIS.
- 4) Budaya Studi kepemimpinan.
- 5) Budaya disiplin.
- 6) Budaya kerja keras.
- 7) Budaya kreatif.

H. Kinerja Guru

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
- 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan.
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam penelitian ilmiah yang memiliki standar, sistematis dan logis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar, hal tersebut sesuai dengan pendapat Lexy J. Meleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.¹⁷

1. Jenis Penelitian

Setiap penelitian pada dasarnya memiliki teknik untuk mendekati suatu objek penelitian. Karena penentuan pendekatan yang diambil akan memberikan petunjuk yang jelas bagi rencana penelitian yang akan dilakukan. Untuk itu dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi.¹⁸

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Sementara menurut Cooper, H.M. penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independen) tanpa membuat

¹⁷ Lexy J. Meong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), h. 11.

¹⁸ Cholid Narbuko dkk, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 44

perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Tujuan penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis fakta, objek, atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.¹⁹

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini merupakan subjek darimana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka data tersebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian baik pertanyaan tertulis atau lisan.²⁰

Berdasarkan uraian diatas menurut Lofland sumber data utama dalam penelitian kualitatif atau kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.²¹

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data. Dalam penelitian ini sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, Guru, dan Siswa di MIS Darul Ulum Tanggamus.

2. Sumber data skunder

Sumber data skunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya, lewat orang lain atau dokumen. Sumber data skunder yang diperoleh peneliti adalah data yang yang

¹⁹ Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2000), h. 24

²⁰ *Ibid*, h. 11.

²¹ *Ibid*, h. 157.

diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data madrasah dan sebagai literature yang relevan dengan pembahasan.

Dari pembahasan diatas maka pebulis menentukan sumber data penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepala Madrasah.
- 2) Guru .

J. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada operasi berpengelolaan serta (*in depth interview*) dan dokumentasi.²²

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber dari dokumentasi atau catatan-catatan peristiwa yang telah terjadi. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan catatan harian dan lain-lain.²³

Adapun data-data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu sejarah singkat berdirinya MIS Darul Ulum

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 309.

²³Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, h. 201

Tanggamus, daftar siswa, daftar guru dan pegawai, visi misi madrasah, struktur organisasi dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

2. Wawancara atau interview

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Menurut Esterberg wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dari suatu topic tertentu.²⁴

Dari pengertian diatas dapat diketahui wawancara adalah metode yang dapat dipergunakan untuk mendapat data yang valid secara langsung meminta keterangan dari pihak yang diwawancarai, karena metode ini merupakan cara yang mudah dan praktis untuk menghimpun data yang diperlukan, dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti bisa diperoleh dari pihak-pihak tertentu yang dianggap mewakili.

Bisa dilihat dari sifat dan teknik pelaksanaannya jenis interview dapat dibedakan atas:

- a. Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin), adalah proses wawancara dimana *interview* tidak disengaja mengarah Tanya jawab pada pokok persoalan pada fokus penelitian.
- b. Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan dari pokok-pokok permasalahan.
- c. Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas, dan wawancara terpimpin, jadi dalam wawancara hanya dapat membuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara

²⁴*Ibid.* h. 231.

berlangsung mengikuti situasi wawancara apabila menyimpang dari persoalan yang dibahas.²⁵

Ditinjau dari pelaksanaannya, peneliti menggunakan model wawancara bebas terpimpin, yang merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Dimana wawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang dikumpulkan dengan membawa sederetan pertanyaan, serta berupa untuk menciptakan suasana santai tetapi tetap serius dan sungguh-sungguh. Metode ini peneliti gunakan untuk mewawancarai kepala madrasah, dan guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber dari dokumentasi atau catatam peristiwa-peristiwa yang telah terjadi. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian dan lain-lain.²⁶

Adapun data-data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya MIS Darul Ulum Tanggamus, daftar siswa, daftar guru dan pegawai, visi dan misi madrasah, struktur organisasi dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini. Jadi metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan atau pengumpulan data

²⁵Hamid Darmadi, *Dimensi-dimensi Metode Penelitian Pendidikan akan Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2012) h. 286.

²⁶Suharsimi Ari Kunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 201.

dengan cara mengumpulkan suatu bukti-bukti tertulis, cetak gambar, dan sebagainya.

K. Teknik Keabsahan Data

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Menurut Sugiyono triangulasi dapat dibagi menjadi tiga yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.²⁷

1. Triangulasi sumber

Untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data.

2. Triangulasi teknik

Untuk menguji keabsahan data dengan sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan pengujian teknik kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

3. Triangulasi waktu

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 274.

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nara sumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti dalam menguji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber yaitu dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.

L. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data kualitatif adalah data umum berbentuk dokumen, kalimat, skema dan gambar.

Metode analisis data merupakan metode untuk menganalisis data-data yang telah terkumpul dari lapangan. Setelah data-data terkumpul maka langkah selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang benar dan sesuai dengan masalah yang ada. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dan analisis data kualitatif dapat dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dan analisis data yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.²⁸

1. Data reduction (reduksi data)

²⁸*Ibid.* h. 337.

Data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama peneliti dilapangan maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui 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. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

2. Data display

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antarkategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan dalam penelitian ini dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplay data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

3. *Conclusion drawing / verification*

Langkah ini ialah penarikan kesimpulan dan fertifikasi. Kesimpulan awal masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan dikemukakan pada tahap awal

didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.²⁹



²⁹Lexy J. Meleong, *Op. Cit*, h. 43.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Madrasah

1. Definisi Budaya Madrasah

Pendidikan dilakukan dalam bentuk pengajaran (*instruction*) yang terprogram dan bersifat formal pendidikan berlangsung di madrasah atau di dalam lingkungan tertentu yang diciptakan sengaja dalam konteks kurikulum madrasah yang bersangkutan.¹

Madrasah merupakan bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya, ada) dasar, lanjutan, tingg; (menurut jurusannya ada) dagang, guru, teknik, pertanian dan sebagainya.²

Madrasah sebagai lembaga pendidikan merupakan tempat untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar proses tersebut berlangsung berdasarkan jenjang dan sesuai dengan jurusannya, proses belajar mengajar tersebut berlangsung antara guru dan siswa. Madrasah juga dianggap sebagai tempat yang tepat untuk berlangsungnya proses pendidikan bagi siswa.

Sedangkan budaya merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan, meliputi system ide yang terdapat dalam fikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa

¹Tatang Syarifudin, *Landasan Pendidikan*. (Jakarta: Departemen Pendidikan Agama Republik Indonesia, 2009), h. 28.

²Bambang Murjiyanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Surabaya: Terbit Terang, 2009), h. 289.

benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.³

Berdasarkan pengertian budaya tersebut bisa dipahami bahwa budaya merupakan hasil fikiran manusia yang mempengaruhi tingkat pengetahuan manusia untuk berbuat, budaya bisa berupa ide yang dimiliki manusia untuk melangsungkan kehidupan bermasyarakat, budaya juga bisa berbentuk norma atau tata cara dalam bertindak seperti organisasi sosial, religi, seni, dan masih banyak lainnya. Budaya dianggap sangat mempengaruhi segala sesuatu yang berada di lingkungan madrasah, karena budaya dianggap sebagai salah satu nilai yang menjadikan ciri khas dan membentuk karakter, dan dianggap mampu membangun sumber daya manusia yang ada di madrasah kearah yang lebih baik.

Tirtahardja dan Lasulo menyebutkan bahwa madrasah sebagai pusat pendidikan untuk menyiapkan manusia menjadi individu, warga masyarakat dan dunia di masa depan. Madrasah diharapkan mampu mengembangkan potensi anak, untuk meningkatkan mutu kehidupan dan maratabat manusia dalam mencapai tujuan nasional.⁴

Dari konsepsi budaya madrasah menurut Tirtahardja dan Lasulo diatas bahwa madrasah merupakan suatu institusi atau sebuah lembaga pendidikan formal yang memang secara khusus didirikan untuk memberikan pelayanan atau

³ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 88.

⁴Nanang Purwanto, *Pengantar Pendidikan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, h. 77.

proses sosialisasi atau pendidikan dalam rangka menyiapkan individu yang berguna bagi masyarakat dan sekitar.

Budaya madrasah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh madrasah atau falsafah yang menuntun kebijakan madrasah terhadap semua unsur dan komponen madrasah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di madrasah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil madrasah. Budaya madrasah merujuk pada suatu system nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil madrasah baik itu kepala madrasah, guru, staff, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan madrasah.⁵

Untuk lebih jelasnya, terdapat pemahaman budaya madrasah menurut beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Good
Budaya madrasah merupakan jaringan kompleks dari berbagai interaksi aktor dalam madrasah yang dimanifestasikan didalam tradisi dan ritual yang dibangun diantara guru, murid, orang tua, administrator untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan.
2. Owens
Budaya madrasah bisa dimaknai dengan harapan bagaimana seseorang berperilaku berdasarkan nilai-nilai yang telah ada yang juga mencerminkan tujuan dari madrasah itu sendiri.
3. Deal dan Peterson
Memahami budaya madrasah setidaknya akan memudahkan dalam memahami beberapa aspek dari madrasah itu sendiri. Pertama berkaitan dengan pembentukan fokus terhadap nilai-nilai yang dibangun dalam keseharian. Kedua, bagaimana membangun komitmen dan identifikasi terhadap nilai-nilai utama madrasah. Ketiga, bagaimana madrasah

⁵Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Madrasah*. (Yogyakarta: Gava Media, 2015), h. 7.

memperkeras suara motivasi. Dan terakhir, bagaimana madrasah meningkatkan efektifitas dan produktifitas.⁶

Berdasarkan pemahaman mengenai budaya madrasah menurut beberapa ahli diatas, budaya madrasah merupakan nilai-nilai, aturan-aturan, norma, tradisi dan karakteristik yang berasal dari interaksi antara warga madrasah, dan hal tersebut menjadi pengikat bagi seluruh warga madrasah dalam bertindak. Budaya madrasah diciptakan untuk menjawab tantangan dan mencapai tujuan dari madrasah itu sendiri.

Budaya madrasah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra madrasah tersebut dimasyarakat luas. Penerapan kultur madrasah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam aktivitas belajar siswa, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.⁷

Budaya dan iklim madrasah bukanlah suatu system yang lahir sebagai aturan yang logis atau tidak logis, pantas atau tidak pantas yang harus dan patut ditaati dalam lingkungan madrasah, tetapi budaya dan iklim madrasah harus lahir dari lingkungan dan suasana yang mendukung seseorang dengan penuh tanggung jawab, rela, alami dan sadar bahwa apa yang dilakukan (ketaatan itu muncul dengan sendirinya tanpa harus menunggu perintah atau dibawah tekanan) merupakan spontanitas berdasarkan kata hati karena didukung oleh iklim

⁶Adi Kurnia, Bambang Qomaruzzaman, *Membangun Budaya Madrasah*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012), h. 24.

⁷Yuliono, "Pengelolaan Budaya Madrasah Berprestasi" *International Journal Of Indonesian Society and Culture*, Vol.3 No. 2 (2011) h. 170.

lingkungan yang menciptakan kesadaran kita dalam lingkungan madrasah. Misalnya budaya disiplin, budaya berprestasi dan budaya bersih.⁸

Jadi budaya madrasah haruslah berupa kesadaran individu akan sesuatu yang harus ditaati dan dilakukan tanpa adanya unsur tekanan, paksaan atau atas perintah orang lain. Budaya madrasah haruslah dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan secara alami menjadi suatu kebiasaan dalam bertindak. Budaya madrasah tersebut bisa berupa budaya disiplin, berprestasi dan bersih.

2. Unsur-unsur Budaya Madrasah

Bentuk budaya madrasah secara instrinsik muncul sebagai suatu fenomena yang unik dan menarik karena pandangan sikap, perilaku yang hidup dan berkembang dalam madrasah pada dasarnya mencerminkan kepercayaan dan keyakinan mendalam dan khas dari warga madrasah. Djemari Mardapi membagi unsur-unsur budaya madrasah jika ditinjau dari usaha peningkatan kualitas pendidikan sebagai berikut:

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

Berdasarkan pendapat tersebut bisa dipahami bahwa budaya madrasah mengandung tiga unsur yang pertama kultur madrasah positif, unsur ini

⁸Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Madrasah..* h. 4.

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.

Selain pendapat tersebut, Hedley Beare mendeskripsikan unsur-unsur budaya madrasah kedalam dua kategori yaitu sebagai berikut:

- a. 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.
- b. 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.⁹

Pendapat diatas membagi unsur budaya madrasah hanya kedalam dua bagian, yang pertama adalah unsur yang tidak kasat mata unsur ini bisa berupa

⁹ Eva Maryamah, "Pengelolaan Budaya Madrasah" *Jurnal Keilmuan Manajemen*, Vol.2 No. 2 (2016) h.215.

filsafat 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.

Budaya madrasah merupakan milik kolektif dan merupakan hasil perjalanan sejarah madrasah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk kemadrasah. Madrasah perlu menyadari secara serius keberadaan aneka budaya madrasah dengan sifat yang ada; sehat-tidak sehat; kuat-lemah; positif-negatif; kacau-stabil; dan konsekuensinya terhadap perbaikan madrasah.¹⁰

3. Pengelolaan Budaya Madrasah yang Masih Sering Dilakukan di Madrasah

Daryanto, menyatakan terdapat beberapa pengelolaan budaya madrasah yang masih sering dilakukan di madrasah yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya salam, dimana setiap kali bertemu (guru, siswa dan orang tua) saling mengucapkan salam dan berjabat tangan
- b. Budaya pembuatan majalah madrasah yang dibuat oleh siswa untuk melatih bakat jurnalistik
- c. Budaya dialog interaktif dengan para pakar di bidangnya, mulai dari masalah yang kuno sampai teknologi yang terbaru
- d. Budaya lintas juang untuk mendidik siswa menjadi calon pengurus OSIS
- e. Studi kepemimpinan siswa untuk melatih kepemimpinan siswa untuk menjalankan organisasi
- f. Budaya disiplin dimana siswa tidak diperkenankan masuk kelas bila terlambat dan melakukan pelanggaran tata tertib madrasah

¹⁰ Daryanto, *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Madrasah*. (Yogyakarta: Gava Media, 2015), H. 7.

- g. Budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas adalah siswa dilatih menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat, tepat waktu dan berharap mendapatkan pahala dari Allah
- h. 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.¹¹

Dari pendapat diatas budaya madrasah yang masih sering dilakukan di madrasah adalah budaya salam, majalah madrasah yang dibuat oleh siswa untuk melatih bakat jurnalistik, dialog interaktif dengan para pakar dibidangnya, lintas juang untuk mendidik para siswa menjadi calon pengurus OSIS, studi kepemimpinan siswa, budaya disiplin, budaya kerja keras, dan budaya kreatif.

a. Budaya Salam

Budaya salam, dimana setiap kali bertemu (guru , siswa, dan orang tua) saling mengucapkan salam dan berjabat tangan. Kalimat salam juga diajarkan dalam agama islam berupa “*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*” salam merupakan ibadah, memberi dan menjawab salam merupakan amal saleh. Menurut Alfonsus Sutarno (2008 : 38) salam berarti damai, yang mengandung unsur silaturahmi, yang mengandung sikap atau pernyataan hormat terhadap seseorang. Bentuk salam bermacam-macam ada salam perjumpaan, salam perkenalan dan salam perpisahan.¹²

Selain hal tersebut dalam agama islam salam merupakan hal yang sangat penting, bagi yang mengucapkan salam adalah sunnah sedangkan

¹¹*Ibid. h. 8.*

¹²Alfonsus Sutarno, *Etiket Kiat Serasi Berelasi*. (yogyakarta: kanisius, 2008), H. 27.

menjawabnya adalah suatu kewajiban. Al-Qur'an dengan tegas menyatakan dalam surat An-Nisa/4:86.

وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا

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. penghormatan dalam Islam ialah: dengan mengucapkan Assalamu'alaikum.

b. Majalah madrasah

Menurut Nursisto majalah dinding adalah satu jenis media komunikasi massa tulis yang paling sederhana. Disebut majalah dinding karena prinsip dasar majalah terasa dominan di dalamnya, sementara itu penyajiannya biasanya dipampang di dinding atau sejenisnya. Prinsip majalah tercermin lewat penyajiannya baik yang berwujud tulisan, gambar atau kombinasi dari keduanya. Dengan prinsip dasar bentuk kolom-kolom, bermacam hasil karya seperti lukisan, vinyet, teka-teki silang, karikatur, cerita bergambar dan sejenisnya disusun secara variatif.¹³

Hal-hal yang terkait dengan kepentingan pembelajaran siswa, tulisan yang termuat di dalam majalah dinding biasanya di buat oleh peserta didik dengan bantuan, arahan dan bimbingan seorang guru.

¹³Nursisto, *Membina Majalah Dinding*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2005), h. 1.

c. Dialog interaktif

Melakukan dialog interaktif dengan fakar di bidangnya mulai dari masalah kuno hingga yang terbaru.

d. Lintas juang untuk mendidik peserta didik menjadi calon pengurus OSIS.

Dalam UU Permendiknas Nomor 39 Pasal 4 Tahun 2008 Tentang pembinaan kesiswaan dijelaskan bahwa OSIS:

- a) Organisasi kesiswaan di madrasah berbentuk organisasi siswa intra madrasah.
- b) Organisasi kesiswaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi resmi di madrasah dan tidak ada hubungan organisatoris dengan organisasi kesiswaan di madrasah lain.
- c) Organisasi siswa intra madrasah pada SMP, SMPLB, SMA, SMALB dan SMK adalah OSIS.
- d) Organisasi siswa intra pada madrasah TK, TKLB, dan SDLB adalah organisasi kelas.¹⁴

e. Studi kepemimpinan siswa untuk melatih kepemimpinan siswa menjalankan organisasi. Madrasah merupakan masa yang penting untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan peserta didik hingga menjadi suatu kepribadian yang melekat. Pengalaman kepemimpinan siswa, keterlibatannya diorganisasi, posisinya sebagai pemegang tanggung jawab, atau aktif sebagai anggota selama kegiatan ekstrakurikuler dalam organisasi, sejalan dengan pengelolaan personal selama masa madrasah.¹⁵

f. Budaya disiplin

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

¹⁴Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tahun 2008.

¹⁵Astin A.W, "Penilaian Penting Pendidikan Karakter Sebagai Prioritas". *Jurnal Pendidikan Prestasi*, Vol. 7 No.1 (2001).

- a) 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.
- b) 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.
- c) Alat pendidikan. Untuk mempengaruhi, mengubah, membina dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
- d) Hukuman. Sebagai upaya menyadarkan, mengoreksi dan meluruskan yang salah sehingga orang kembali kepada perilaku yang sesuai dengan harapan.¹⁶

g. Budaya kerja keras

Etos kerja yang dicontohkan oleh Rasulullah mengajarkan bahwasanya 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 berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas.¹⁷

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-qur'an surat Al-Bayyinah Ayat 7 yang berbunyi:

141. ¹⁶Sudarwan Danim, *Pengelolaan Profesi Guru*. (Jakarta: Kencana Media Grup, 2011). H.

¹⁷Muh As'ad, *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Erlangga, 2005), h. 120.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧٩﴾

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk. (QS. Al-Bayyinah , 98:7)

h. Budaya kreatif

Budaya kreatif yaitu melatih siswa menciptakan inovasi sesuai bakat dan minatnya, mandiri dan bertanggungjawab yaitu melatih siswa untuk bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan guru.¹⁸

4. Tujuan dan Manfaat Pengelolaan Budaya Madrasah

Manfaat yang diperoleh dengan pengelolaan budaya dan iklim madrasah yang kuat, kondusif dan bertanggung jawab adalah:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Pergaulan lebih akrab
- c. Disiplin meningkat
- d. Pengawasan fungsional bisa lebih ringan
- e. Muncul keinginan untuk selalu berbuat proaktif
- f. Belajar dan berprestasi terus
- g. Selalu ingin memberikan yang terbaik bagi madrasah, keluarga, orang lain dan diri sendiri¹⁹

Pengelolaan budaya madrasah memberikan manfaat yang sangat besar yakni mampu meningkatkan kepuasan kerja, membuat pergaulan lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional bisa lebih ringan, muncul kegiatan untuk selalu berbuat proaktif, belajar dan berprestasi terus, dan memiliki rasa

¹⁸Daryanto *Pengelolaan Budaya dan Iklim Madrasah..* h. 15

¹⁹*Ibid.* h. 13.

selalu ingin memberikan yang terbaik. 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.

5. Prinsip-prinsip Pengelolaan Budaya Madrasah

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

- a. Berfokus pada visi, misi dan tujuan madrasah. Pengelolaan budaya dan iklim 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 menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya dan iklim madrasah.
- c. Inovatif dan bersedia mengambil resiko. Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko.
- d. Memiliki strategi yang jelas. Pengelolaan budaya dan iklim madrasah perlu ditopang.
- e. Berorientasi kinerja. Pengelolaan budaya dan iklim madrasah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur.
- f. Sistem evaluasi yang jelas. Untuk mengetahui kinerja pengelolaan budaya dan iklim madrasah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap.
- g. Memiliki komitmen yang kuat. Untuk mengetahui kinerja pengelolaan budaya dan iklim madrasah perlu dilakukan evaluasi langsung secara rutin dan bertahap.
- 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. Pengelolaan budaya dan iklim madrasah hendaknya disertai dengan sistem 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.²⁰

²⁰*Ibid.* h. 17

Berdasarkan pemaparan diatas bisa 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 sistem evaluasi yang jelas, memiliki komitmen yang kuat, keputusan harus berdasarkan konsensus, memiliki sistem imbalan yang jelas, dan mampu melakukan evaluasi diri.

6. Asas-asas Pengelolaan Budaya Madrasah

Secara umum asas dan pengelolaan budaya dan iklim madrasah dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kerjasama tim (team work)
Pada dasarnya sebuah komunitas madrasah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerja sama 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 tanggungjawab 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 madrasah.
- 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 suatu 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 yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain.²¹

Peningkatan mutu dan kualitas madrasah harus senantiasa dibarengi dengan pengelolaan budaya madrasah yang kondusif dengan menerapkan nilai-nilai dasar sebagai asas kehidupan madrasah, asas-asas yang bisa dijadikan dasar bagi pengelolaan 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

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.²²

²¹*Ibid. h. 20.*

²²*Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005.*

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.

Guru atau pendidik menurut dalam islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor. Senada dengan ini Mohammad Fadhli al-jamali menyebutkan, bahwa pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kearah yang lebih baik sehingga terangkat derajat manusianya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia.²³

Dari pendapat tersebut juga bisa dipahami bahwa guru atau pendidik dalam islam adalah orang yang bertanggungjawab untuk membimbing peserta didik agar mampu mengenali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya baik potensi yang berupa afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor peserta didik, dengan tujuan untuk mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik agar menjadi manusia yang bagi nusa bangsa dan agamanya. Maka bisa dikatakan bahwa keberhasilan seorang guru bisa dilihat dari kinerjanya.

²³ A. Heris Hermawan, *Filsafat Pendidikan Islam*. (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012), h. 119.

Kinerja seorang guru dilihat dari tugas nya yang utama yakni sebagai pengajar (murabbiy, mu'allim). Firman Allah dalam surat Ar-rahman ayat 2-4:

عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ ۝ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۝

Artinya: yang telah mengajarkan Al-Qur'an. Dia menciptakan manusia. Mengajarnya pandai berbicara. Yang Telah mengajarkan Al Quran.

Pada ayat ini pengajaran al-bayyan oleh Allah tidak hanya terbatas pada ucapan, tetapi mencakup segala bentuk ekspresi, termasuk seni dan raut muka. Oleh karena itu hendaknya seorang guru mengikuti tata cara tersebut dalam memberikan pembelajaran.

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁴

Dari pemaparan diatas bisa diketahui bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian kerja yang telah dilakukan seseorang atau kelompok dalam organisasi hal ini pendidikan, yang sesuai dengan tingkat tanggungjawab masing-masing individu, dengan tujuan untuk mencapai suatu target tertentu tanpa ada hambatan dan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika dihubungkan dengan seorang guru maka kinerjanya berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang guru dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil riset, *Teacher quality is the most important determinant of the school quality*, dilaporkan bahwa standar kualitas yang harus di penuhi oleh

²⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 136.

guru adalah: 1) *the academic skills of teacher*, 2) *teacher assigment*, 3) *teacher experience*, dan 4) *professional development*.²⁵

Berdasarkan riset diatas bisa di pahami bahwa standar kualitas yang harus di penuhi guru adalah kemampuan akademik, kemampuan membina hubungan dan kepribadian yang mantap, pengalaman guru, dan pengelolaan profesional guru.

Sedangkan kinerja guru dalam tugas kesehariannya tercermin pada pengelolaan dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.²⁶

Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dengan 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.²⁷

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, dan

²⁵Rivkin, Hamushek and Kain. "Teacher quality is the most important determinant of the school quality" NCEs, (2005) h. 5

²⁶Latifah Husien, *Profesi Keguruan* h. 134.

²⁷ Sri Purwanti, "Pengelolaan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru", *Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 6 No.1, (2016).

psikomotoriknya. Kinerja seorang guru bisa dikatakan berhasil jika terdapat perubahan atas potensi peserta didik kearah yang lebih baik.

2. Indikator Kinerja Guru

Tugas dan kegiatan guru sebagai cerminan kinerjanya dalam arti sebagai penampilan kerja guru dalam proses pembelajaran. Untuk mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru harus melengkapi ketiga kegiatan (aktivitas) guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dikelolanya, yakni merencanakan atau mempersiapkan aktivitas ruang kelas, mengelola atau mengorganisasi sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya selama kegiatan pembelajaran, dan mengajar dalam arti terfokus terhadap penyediaan bimbingan belajar siswa.²⁸

Dari uraian dan deskripsi konsep mengenai 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: (a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran (b) kemampuan melaksanakan Pembelajaran (c) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi (d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar (e) kemampuan melaksanakan pengayaan (f) kemampuan melaksanakan remedial.²⁹

a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri. Kemampuan

²⁸Latifah husien. *Profesi Keguruan*. h. 134.

²⁹Supardi. *Kinerja Guru*. h. 73.

merencanakan pembelajaran ini berdasarkan indikator yaitu sebagai berikut:

- 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.³⁰

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.
- 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 inti

³⁰ Abdul majid. *Rencana Pembelajaran*. h.7.

menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, kegiatannya meliputi: eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.³¹

- 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.³²

- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi

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.³³

- d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

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 berikutnya. dengan demikian, rencana mengajar yang disiapkan guru untuk siklus pembelajaran berikutnya harus didasarkan pada hasil dan umpan balik penilaian sebelumnya.³⁴

³¹Supardi. *Kinerja Guru* h. 61.

³²*Ibid.* h. 62.

³³Latifah Husien. *Profesi Keguruan*.h. 35.

³⁴Abdul majid. *Rencana Pembelajaran*. h. 193.

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.³⁵

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.³⁶

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Tempe mengemukakan bahwa: “faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan³⁷

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik faktor yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru dan faktor yang bisa menyebabkan

³⁵Supardi. *Kinerja Guru* h. 67.

³⁶*Ibid.* h. 68.

³⁷*Ibid.* h. 50.

penurunan kinerja seorang guru. Hal penting yang bisa meningkatkan kinerja seorang guru adalah sebagai berikut:

- a. sikap kooperatif dan suka membantu;
- b. kooperatif dan persuatif orang tua murid;
- c. fasilitas yang memadai;
- d. minat murid terhadap pelajaran di madrasah;
- e. murid yang sopan;
- f. supervisi membantu;
- g. madrasah terorganisir dengan baik;
- h. kebijakan yang terformulasi dengan baik dari madrasah.

Sedangkan faktor-faktor yang bisa menurunkan kinerja guru adalah:

- a. kurangnya pembebasan dari kontrak dengan murid setiap hari;
- b. tugas-tugas administrasi;
- c. kurangnya kerjasama dan dorongan kepala madrasah;
- d. bangunan madrasah kurang memadai;
- e. kurangnya kerjasama dengan staff;
- f. beban mengajar berlebihan;
- g. beban mengajar berlebihan;
- h. gaji rendah;
- i. kurang lengkapnya fasilitas kerja.³⁸

Faktor-faktor inilah yang akan menjadikan kinerja seorang guru bisa meningkat ataupun mengalami penurunan, faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, baik yang berasal dari dalam diri individu dan juga yang berasal dari luar.

4. Upaya Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah

Upaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru harus menciptakan lingkungan pendidikan yang baru atau kondusif dan inovatif yang dipelopori oleh kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di lembaga madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin institusi pendidikan harus memandu dan membantu

³⁸Latifah Husien. *Profesi Keguruan*. h. 137.

pihak lain dalam mengembangkan karakteristik yang serupa. Untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah ada hal yang harus dilakukan oleh kepala madrasah diantaranya:

- a. Melibatkan para guru dan seluruh staff dalam aktivitas penyelesaian masalah, dengan menggunakan metode ilmiah dasar, prinsip-prinsip mutu statistik dan kontrol proses.
- b. Memilih untuk meminta pendapat tentang berbagai hal, dan tentang bagaimana cara mereka menjalankan proyek dan tidak sekedar menyampaikan bagaimana seharusnya mereka bersikap.
- c. Menyampaikan sebanyak mungkin informasi manajemen untuk membantu pengelolaan dan peningkatan komitmen.
- d. Menanyakan pendapat staf tentang sistem dan prosedur mana saja yang menghalangi mereka dalam menyampaikan mutu pada para pelanggan.
- e. Memahami bahwa keinginan untuk meningkatkan mutu para guru tidak sesuai dengan pendekatan manajemen atas ke bawah.
- f. Memindahkan tanggungjawab dan kontrol profesional langsung kepada guru dan pekerja teknis.
- g. Mengimplementasikan yang sistematis dan kontinyu diantara setiap orang yang terlibat dalam madrasah.
- h. Mengembangkan kemampuan pemecahan masalah serta negosiasi dalam rangka menyelesaikan konflik.
- i. Memiliki sikap membantu tanpa harus mengetahui semua jawaban bagi setiap masalah tanpa rendah diri.
- j. Memberikan teladan yang baik, dengan cara memperlihatkan karakteristik yang diinginkan dan menggunakan waktu untuk melihat situasi dan kondisi dengan mendengarkan keinginan guru dan staf lainnya.
- k. Belajar berpengelolaan sebagai pelatih dan bukan sebagai bos.
- l. Memberikan otonomi dan berani mengambil resiko. Memberikan perhatian yang berimbang dan menyediakan mutu bagi para pelanggan eksternal dan internal.³⁹

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 ini

³⁹*Ibid.* h. 140.

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.

C. Penelitian Relevan

Untuk mendukung penyusunan skripsi ini, maka peneliti berusaha melakukan penelitian lebih awal terhadap pustaka yang ada, berupa karya-karya terdahulu yang mempunyai relevansi terhadap topik yang akan di teliti. Peneliti menemukan penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

Penelitian Shoumy Aulia Pratiwi yang berjudul “Pengaruh Budaya Madrasah Dalam melaksanakan Tugas Di SMA Negeri 2 Kotabumi Kabupaten Lampung Utara”. Penelitian ini membahas tentang Budaya Madrasah, bagaimana pengaruh budaya madrasah terhadap peningkatan kinerja guru, dengan adanya pengelolaan budaya madrasah yang kuat, positif yang berasal dalam diri seorang guru maka akan dapat menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Dari penelitian tersebut pengelolaan budaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kotabumi adalah dengan dengan menumbuhkembangkan budaya nilai, sistem kepercayaan, budaya cara berfikir anggota dan budaya ilmu.

Penelitian Cristhina Oktaviani yang berjudul “Pengelolaan Budaya Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Sin Carolus Bengkulu”. Penelitian in membahas tentang bagaimana pengelolaan budaya madrasah yang ada untuk meningkatkan kinerja guru. Pengelolaan budaya madrasah yang diterapkan di SMP Sin Carolus Bengkulu ini adalah budaya menciptakan

pembedaan yang jelas, budaya membawa suatu rasa identitas, budaya mempermudah timbulnya komitmen, budaya perekat sosial dan budaya yang mengandung makna keadilan. Adapun subjek penelitian ini adalah kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan.

Penelitian Dwi Anto yang berjudul “Budaya Madrasah Di SMK Muhammadiyah Playen Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta”. Penelitian ini berfokus pada seluruh anggota madrasah seperti kepala madrasah, guru, dan siswa. Budaya madrasah yang ditemukan dari penelitian ini adalah budaya fisik seperti budaya disiplin, prestasi dan sebagainya, dan juga budaya perilaku. Penerapan budaya madrasah juga ditunjang oleh visi dan misi yang ada di madrasah. Budaya madrasah ditunjukkan oleh setiap anggota madrasah sesuai dengan aktivitas masing-masing.

Fadilah Nurul Fahmi dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Kabupaten Aceh Besar”. Dalam penelitian ini melihat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru yang terdapat pengaruh positif. Hal ini dilihat dari hasil koefisien korelasi antar kedua variabel yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang kuat antara budaya madrasah yang ada dengan kinerja guru.

Sulistyaningsih dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Diperoleh hasil penelitian bahwa hubungan yang kuat antara kinerja guru dengan variabel budaya madrasah, sehingga kecendrungan untuk kinerja karyawan umumnya mengalami penurunan reduksi.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi pembeda dalam penelitian ini adalah pengelolaan budaya madrasah yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru adalah menggunakan delapan budaya madrasah sebagai indikator, yakni budaya salam, majalah madrasah, dialog interaktif, lintas juang, studi kepemimpinan, budaya disiplin, budaya kerja keras, dan budaya kreatif. Selain itu penelitian ini lebih memfokuskan kepada bagaimana pengelolaan budaya yang ada di madrasah yang ditujukan kepada peserta didik melalui kinerja guru, sehingga bisa diketahui peningkatan kinerja guru karena adanya budaya madrasah tersebut.

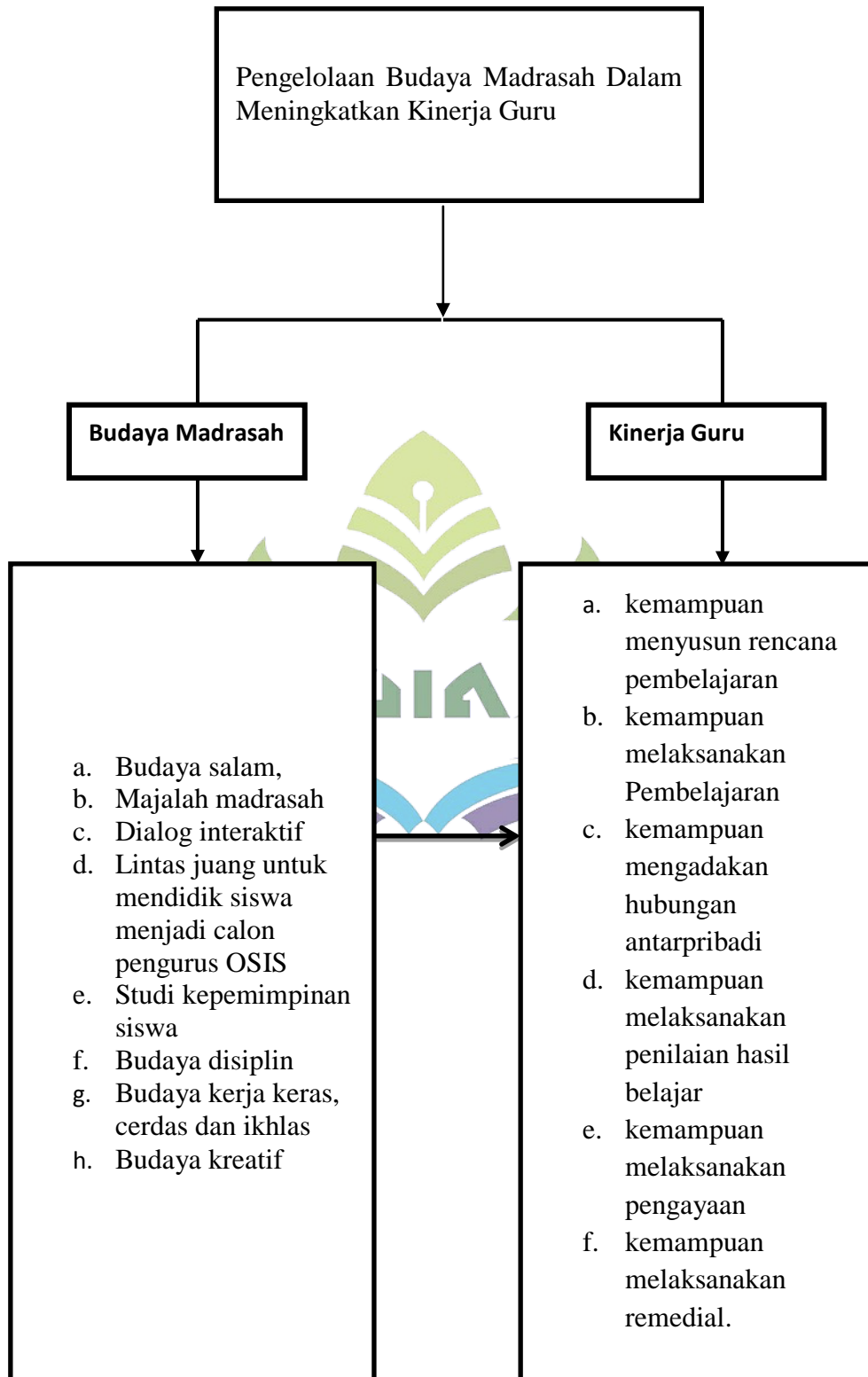
D. Kerangka Konseptual

Madrasah merupakan tempat yang digunakan untuk menuntut ilmu, sebagai sarana kegiatan belajar mengajar yang didasarkan pada tingkatan, dan jurusan tertentu. Yang di dalam kegiatan proses belajar mengajar tersebut terdapat tujuan untuk memberikan pendidikan terhadap siswa yang dilakukan oleh guru.

Budaya madrasah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, sifat, rasa dan iklim madrasah. Budaya madrasah dapat ditampilkan dalam bentuk bagaimana hubungan kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dalam bekerja, dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab.

Kinerja guru tercermin pada pengelolaan dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang ditandai oleh sikap moral dan profesional guru.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT Pantja Cemerlang.
- A. Heris, Hermawan. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementrian Agama RI, 2012.
- Adi, Kurnia. Qomaruzzaman, Bambang. *Membangun Budaya Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2012.
- Alfonsus, Sutarno. *Etiket Kiat Serasi Berelasi*. Yogyakarta: Kanisius, 2008.
- A.W, Astin. "Penilaian Penting Pendidikan Karakter Sebagai Prioritas". *Jurnal Pendidikan Prestasi*, Vol. 7 No.1 2001.
- Bambang, Murjiyanto. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Terbit Terang, 2009.
- Cholid Narbuko, dkk. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Daryanto. *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Eva, Maryamah. "Pengembangan Budaya Sekolah" *Jurnal Keilmuan Manajemen*, Vol. 2 No. 2, 2016.
- E, Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Etta, Mamang Sangadji. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Hary, Susanto. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan", *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol.2 No.2. 2012.
- Hamid, Darmadi, *Dimensi-dimensi Metode Penelitian Pendidikan akan Sosial*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Latifah Husien. *Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017.
- Lexy J, Meong. *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.

- Muh, As'ad. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Nanang, Purwanto. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Nursisto. *Membina Majalah Dinding*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2005.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tahun 2008.
- Rivkin, Hamushek and Kain. "Teacher quality is the most important determinant of the school quality" NCES, 2005.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Syarifudin, Tatang. *Landasan Pendidikan*. Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, 2009.
- Sri Purwanti. "Peranan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru", *Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 6 No.1. 2016.
- Sri, Setiyati. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22 No. 2. Oktober 2014.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharsimi, Ari Kunto. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sudarwan, Danim. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Media Grup 2011.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005*.
- Yuliono, "Pengembangan Budaya Sekolah Berprestasi" *International Journal Of Indonesian Society and Culture*, Vol. 3 No. 2, 2011.