

## **BUDAYA KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KABUPATEN WAY KANAN**

**Suwanto**

Pengawas Sekolah Kabupaten Way Kanan, Lampung  
suwantoassaffa@gmail.com

### **Abstract**

Work culture is a set of behavioral patterns that are inherent in every individual in an organization. Building culture means also improving and maintaining the positive side, and trying to familiarize certain behavioral patterns to create new, better forms. This research was conducted to see how the work culture (integrity, professionalism, innovation, responsibility and exemplary teacher of Islamic Islamic Madrasah in Way Kanan District. Based on the results of the study, it was obtained a picture that the five cultural values were implemented well even though the results were not maximized. This cultural value has a positive impact, both on the internal (including educators and education personnel) and external impacts including the community, as evidenced by the increasing performance of educators and community services. The barriers to the application of cultural values are caused by: a) lack of communication ) limited human resources in the field of technology c) low understanding of the state apparatus against the applicable rules.

**Keywords:** *Budaya Kerja, Guru, dan Madrasah Tsanawiyah*

## A. Pendahuluan

Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi tanggungjawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, tangguh, kreatif, mandiri, demokratis, dan profesional pada bidangnya masing-masing. Sains dan teknologi yang berkembang pesat telah mengakibatkan manusia modern mengalami krisis agama. Sebelumnya citra madrasah dianggap kurang baik. Menurut Asari, madrasah pada waktu lalu mengalami citra kurang baik disebabkan oleh kurangnya kurikulum yang sangat terbatas, lembaga-lembaga madrasah tidak dapat memikat guru-guru yang terbaik, fasilitas fisiknya tidak menawarkan lingkungan pendidikan yang (paling) kondusif, konflik antara tujuan-tujuan pendidikan dengan tujuan-tujuan keagamaan.<sup>1</sup>

Persepsi masyarakat terhadap madrasah di era modern belakangan semakin menjadikan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unik. Di saat ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat, di saat filsafat hidup manusia modern mengalami krisis keagamaan dan di saat perdagangan bebas dunia makin mendekati pintu gerbangnya, keberadaan madrasah tampak makin dibutuhkan orang.<sup>2</sup>

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

Salah satu indikator Madrasah yang berkualitas adalah adanya budaya yang berkualitas dan budaya kerja yang positif.

---

<sup>1</sup>Asari, *Menyingkap Zaman Keemasan Islam*, (Bandung:Mizan, 1994), h. 37

<sup>2</sup>Nashir, H. *Agama dan Krisis Kemanusiaan Modern*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), h. 66

Budaya adalah pandangan hidup (*way of life*) yang dapat berupa nilai-nilai, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman, dan tradisi yang mengakar di suatu masyarakat dan memengaruhi sikap dan perilaku setiap orang/masyarakat tersebut.<sup>3</sup>Geert Hofstede dalam *culture's consequences* mendefinisikan budaya sebagai " *Colective programming of the mind* " atau *collective mental program* , mental programming terdapat pada tiga level : (1 ) *universal level of mental programming*, yaitu sistem biologikal operasional manusia termasuk prilakunya yang bersifat universal, seperti tangis yang terjadi dimana-mana sepanjang sejarah, (2) *collective level of mental programming*, misalnya bahasa, dan (3) *individual level of mental programming*, misalnya kepentingan individual .<sup>4</sup>

Budaya kerja adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku semua anggota organisasi. Taliziduhu Ndraha dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu; "Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat".<sup>5</sup>

Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan." Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.<sup>6</sup> Selain itu Budi Paramita dalam Taliziduhu Ndraha mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat

---

<sup>3</sup>Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 98

<sup>4</sup>Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*,( Jakarta : Rineka Cipta, 2010 ) h.44

<sup>5</sup>*Ibid.*, h. 80

<sup>6</sup>Yusran Assagaf. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar*, (Makassar: Manajemen FEUniversitas Hasanuddin, 2012), h.12.

dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.<sup>7</sup>

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

Iklm sekolah yang kondusif dicirikan oleh standar disiplin yang berlaku untuk kepala madrasah, guru, siswa, dan karyawan di sekolah, lingkungan fisik yang mendukung dan nyaman, iklim yang nyaman dan teratur untuk mengajar dan belajar, pengembangan staf dan iklim sekolah yang kondusif untuk belajar, peraturan disiplin, penghargaan dan insentif, ada apresiasi untuk siswa terbaik, harapan tinggi dari komunitas sekolah, dan pengembangan dan kolegialitas kepada guru .

Untuk menciptakan iklim yang kondusif dimulai dari upaya self-habituatation yang kemudian memformulasikan budaya madrasah. Ini didefinisikan sebagai dasar asumsi, norma dan nilai, dan budaya artefak yang didistribusikan oleh anggota sekolah, yang dapat mempengaruhi fungsi madrasah Ini adalah nilai-nilai dan tujuan di sekolah yang diselenggarakan bersama, kerjasama, dan saling membantu di antara warga sekolah, bersama-sama merencanakan masa depan, dan bersama-sama memecahkan masalah yang dihadapi .

Budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas. Hal ini tercermin dari sikap karyawan dalam memandang pekerjaannya, sikap dalam

---

<sup>7</sup>Talidziduhu Ndraha. *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 208

bekerja, etos kerja, dan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari.

Berdasarkan pra-survei Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan, pelaksanaan budaya kerja belum berjalan optimal, hal ini dibuktikan oleh guru yang tidak mematuhi disiplin kerja seperti: ada banyak guru yang terlambat masuk mengajar, sikap guru yang tidak sepenuhnya menjunjung tinggi mandat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru, serta perilaku yang mencerminkan sikap atau nilai teladan yang masih belum tercermin dalam kegiatan belajar mengajar. Tindakan-tindakan yang disebutkan di atas dapat mengakibatkan proses pembelajaran yang kurang optimal dilakukan di madrasah. Sejalan dengan aspek produktivitas kerja guru dalam pembelajaran, diketahui bahwa umumnya guru hanya mengandalkan buku teks yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kementerian Agama sebagai sumber belajar serta penggunaan media audio visual dalam pembelajaran yang masih sangat terbatas. Selama ini, banyak guru yang sudah menjadi pegawai negeri sudah terlambat untuk mengajukan promosi karena kesulitan menyusun makalah ilmiah.

Fenomena di atas menggambarkan betapa pentingnya melakukan penelitian tentang budaya kerja guru di Madrasah Tsanawiyah sehingga peneliti mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang penerapan nilai, aturan, filosofi dan kebiasaan perilaku warga Madrasah Tsanawiyah sebagaimana tercantum dalam lima nilai budaya kerja dari Kementerian Agama. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian berikut: Bagaimana budaya kerja (integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan) dari Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan ?

## B. Pembahasan

### 1. Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".<sup>8</sup>

Budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi.<sup>9</sup> Budaya diartikan sebagai sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja.<sup>10</sup> Budaya adalah pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat yang mencakup cara berpikir, berperilaku, sikap, nilai-nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak.<sup>11</sup> Budaya adalah pandangan hidup (*way of life*) yang dapat berupa nilai-nilai, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman, dan tradisi yang mengakar di suatu masyarakat dan memengaruhi sikap dan perilaku setiap orang/masyarakat tersebut.<sup>12</sup>

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentoraningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang

---

<sup>8</sup>Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, (PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2004), h 20

<sup>9</sup>Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo, 2006), h. 200

<sup>10</sup>Nanang Fattah, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Andira, 2000), h. 28

<sup>11</sup>Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Bigraf Publisng, 2000), h. 148

<sup>12</sup>Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 98

teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".<sup>13</sup>

Dengan demikian ada beberapa elemen yang harus dipenuhi sehingga mereka disebut sebagai budaya, yaitu; Budaya adalah hasil pemikiran manusia, perasaan dan keyakinan tentang sesuatu, budaya adalah kebiasaan atau keyakinan yang menjadi pedoman atau pandangan hidup manusia, dan budaya mempengaruhi perilaku hidup manusia itu sendiri. Dalam kehidupan atau organisasi masyarakat, manusia membutuhkan budaya kerja sebagai seperangkat pola perilaku yang melekat pada keseluruhan setiap individu dalam suatu organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan aspek-aspek positif, dan mencoba membiasakan diri (membiasakan proses) pola-pola perilaku tertentu untuk menciptakan bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.<sup>14</sup>

Uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong,

---

<sup>13</sup>Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Gramedia, Jakarta, 2004), h. 2

<sup>14</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, (Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2003), h. 65

membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.<sup>15</sup>

Taliziduhu Ndraha dalam buku *Teori Budaya Kerja*, mendefinisikan budaya kerja, yaitu; "Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat".<sup>16</sup>

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Cakupan makna nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

- 1) Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- 2) Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

---

<sup>15</sup>Triguno, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2001), h.13

<sup>16</sup> Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, (PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2003), h. 80

- 3) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- 4) Kerjasama; Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.<sup>17</sup>

Sementara fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun kepercayaan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang mendasari atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten dan membiasakan cara bekerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya keyakinan yang kuat dan komitmen yang mencerminkan nilai-nilai tertentu, misalnya, mulai terbiasa dengan kualitas kerja, sesuai standar, atau sesuai harapan pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Padahal tujuan mendasar dari budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia yang lengkap sehingga setiap orang menyadari bahwa mereka berada dalam hubungan sifat dari peran pelanggan, pemasok dalam berkomunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien dan memberi semangat. Budaya kerja berusaha untuk mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga menyiratkan kepercayaan dan semangat kerjasama dan disiplin yang tinggi.

Menurut Taliziduhu Ndraha (2005 ) budaya kerja dapat dibagi menjadi dua elemen, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu preferensi untuk bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau hanya memperoleh kepuasan dari bisnisnya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku di tempat kerja, seperti ketekunan, dedikasi, tanggung jawab, kehati-hatian, ketelitian, ketelitian, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan

---

<sup>17</sup>Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, (CV. Mandar Maju, Bandung, 2006), h. 53

kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

## 2. Sifat Budaya Kerja Islam

*Shiddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Firman Allah At-Taubah: 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (QS. At-Taubah: 119)

*Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan.

فَا رَسْتَقِيمْ كَمَا أَمَرْتِ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٍ

Artinya : Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan (QS Hud : 112)

قَالَ قَدْ أُجِيبَت دَعْوَانَا فَا رَسْتَقِيمَا وَلَا تَتَّبِعَانَّ سَبِيلَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya : Allah berfirman: "Sesungguhnya telah diperkenankan permohonan kamu berdua, sebab itu tetaplah kamu berdua pada jalan yang lurus dan janganlah sekali-kali kamu mengikuti jalan orang-orang yang tidak mengetahui" ( QS Yunus : 89)

*Istiqomah* dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-qur'an, dll. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.

*Fathanah*, berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban.

Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

Firman Allah (QS.Yusuf: 55).

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

*Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".*

*Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiao mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. (QS.An-Nisa': 58).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ  
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ  
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.*

أُبَلِّغُكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَإِن كُنتُمْ لَا تَرْضَوْنَ مَسْئَلِي فَاعْبُدُوا اللَّهَ وَارْتَضُوا إِلَيَّ

*Artinya: "Aku menyampaikan amanat-amanat Tuhanku kepadamu dan aku hanyalah pemberi nasehat yang terpercaya bagimu."(QS al-A'raf 68 )*

*Tabligh*, berarti mengajak sekaligus memberi contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. *Tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

فَلْيُحْلِلْخُتْمُكَ فَوْحِي لِلَّهِ وَمَنْ أَرْتَبِعَنَّ وَقُلْ لِلدِّينِ أُوتُوا ۖ لِكِتَابٍ وَارْتَبِعَنَّ غَاثًا مِّنْ قَوْلِ  
مُؤَاظِقِدَا ۖ هَتَّنَلُوا ۖ قُلْ تَوَلَّوْا فَلَنَمَّا عَلَيْكَ ۖ لِبَلِّغٍ ۖ وَاللَّهُ بِصِيرِبَا ۖ لِحَبَّادِ

*Artinya* : Kemudian jika mereka mendebat kamu (tentang kebenaran Islam), maka katakanlah: "Aku menyerahkan diriku kepada Allah dan (demikian pula) orang-orang yang mengikutiku". Dan katakanlah kepada orang-orang yang telah diberi Al Kitab dan kepada orang-orang yang ummi: "Apakah kamu (mau) masuk Islam". Jika mereka masuk Islam, sesungguhnya mereka telah mendapat petunjuk, dan jika mereka berpaling, maka kewajiban kamu hanyalah menyampaikan (ayat-ayat Allah). Dan Allah Maha Melihat akan hamba-hamba-Nya (QS Ali Imaron 20)

لِأَوْقَالِدِينَ أَشْرَكُوا لَوْ شَاءَ ۖ لِلَّهِ مَا عَدْنَا مِنْ دُونِهِ مِنْ شَيْءٍ ۖ نَحْنُ وَلَا آبَاؤُنَا وَلَا حَرَمْنَا مِنْ دُونِهِ  
مِنْ شَيْءٍ ۖ كَذَلِكَ قَعَلَا ۖ لِدِينٍ مِنْ قَبْلِهِمْ قَعَلَا عَلَى ۖ لِنُسَلِّطَلُغُ ۖ لِمُيِّنُ

*Artinya* : Dan berkatalah orang-orang musyrik: "Jika Allah menghendaki, niscaya kami tidak akan menyembah sesuatu apapun selain Dia, baik kami maupun bapak-bapak kami, dan tidak pula kami mengharamkan sesuatupun tanpa (izin)-Nya". Demikianlah yang diperbuat orang-orang sebelum mereka; maka tidak ada kewajiban atas para rasul, selain dari menyampaikan (amanat Allah) dengan terang (QS An-Nahl: 35)

### 3. Lima Budaya Kerja Kementerian Agama

Kementerian Agama memiliki slogan amal yang tulus, sebagai dasar bagi eksistensi budaya yang harus diimplementasikan ke semua institusi di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia termasuk Madrasah Tsanawiyah. Lima budaya dasar terdiri dari 5 (lima) kata, yaitu: integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Lima kata di atas kemudian diterjemahkan dalam bentuk definisi, dan

diuraikan dalam bentuk indikasi positif dan negatif. Dengan memandu 5 nilai budaya kerja, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan menjalankan tugas dan fungsinya sebaik mungkin, berkinerja tinggi, dan menghindari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan. Dengan menerapkan budaya sekolah akan menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak pada kompetensi lulusan yang berkualitas.

Penerapan 5 nilai budaya kerja telah dimulai sejak 2015 dan disosialisasikan secara serentak di jajaran Kementerian Agama di seluruh Indonesia. Berikut ini adalah bentuk desain pin Nilai Budaya Kerja Lima Kementerian Agama. (Kementerian Agama Indonesia; 2017). Penjelasan dalam lima poin budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia dapat penulis tuangkan berikut sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh Kementerian Agama di situs resmi Kementerian Agama, yaitu:

- 1) Integritas Integritas adalah keseimbangan antara hati, pikiran, kata-kata, dan tindakan yang baik dan benar. Integritas didefinisikan sebagai konsep yang menunjukkan konsistensi antara tindakan dan nilai serta prinsip. Dalam etika, integritas didefinisikan sebagai kejujuran dan kebenaran tindakan seseorang.
- 2) Profesionalisme Profesionalisme berarti bekerja dengan disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Mencerminkan kompetensi dan keahlian. Karyawan profesional harus dapat melaksanakan mandat dengan baik untuk mendapatkan proses dan hasil yang optimal. "Berarti menguasai bidang tugas dan tanggung jawab di mana kami dituntut untuk sepenuhnya menguasai bidang pekerjaan kami yang berarti profesional di bidangnya.
- 3) Inovasi Itu berarti menyempurnakan yang sudah ada dan menciptakan hal-hal baru yang lebih baik. Menemukan hal-hal baru yang bermanfaat bagi masyarakat. "Bahwa aparat birokrasi bukan mesin, kita harus berinovasi untuk menciptakan inovasi baru di setiap bidang, tentu saja sesuatu yang baru mendatangkan banyak manfaat sesuai dengan konteks situasi.

- 4) Tanggung jawab Tanggung jawab berarti bekerja secara menyeluruh dan konsekuen. Tanggung jawab kesadaran setiap karyawan untuk memenuhi hal-hal yang berkaitan dengan kewajiban yang harus dilakukan, bentuk tanggung jawab juga dalam bentuk dedikasi dan pengorbanan. Pejabat Kementerian Agama harus memiliki kesadaran yang tinggi bahwa pekerjaan mereka di Kementerian Agama harus dipertanggungjawabkan, ini adalah cara kami untuk selalu membentengi diri agar selalu berada di jalur dalam menjalankan keyakinan mereka dan melaksanakan tugas dan tusukan mereka masing-masing. Tugas kita ke depan adalah bagaimana bisa membangun Kementerian Agama lebih baik, kita perlu menyadari tanggung jawab kita terhadap kita, Komunitas, atasan kita tetapi yakinlah bahwa tanggung jawab akan ditanyakan di atas, semua agama percaya pada tanggung jawab pencipta kita.
- 5) Keteladanan; Teladan berarti menjadi contoh yang baik untuk orang lain. Mengundang kami untuk menyadari bahwa sebagai aparatur Kementerian Agama kami harus menjadi teladan di lingkungan mereka masing-masing karena kami berada di institusi Kementerian Agama, sebuah lembaga yang memiliki kata agama. Persepsi publik langsung dan tidak langsung bahwa kita yang memahami tuntutan agama untuk bekerja di Kementerian Agama memberikan persepsi sendiri bahwa aparatur adalah orang yang memahami agama.

#### **4. Pelaksanaan Budaya Kerja Guru di MTs Kabupaten Way kanan**

Pelaksanaan budaya kerja secara umum di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Way Kanan dipandu oleh lima nilai budaya kerja Kementerian Agama yang meliputi integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Lima budaya kerja dalam implementasinya tercermin dalam aspek-aspek berikut:

- 1) Dalam hal Integritas secara umum itu ditunjukkan oleh tekad dan kemauan aparat sipil negara dan guru untuk melakukan hal-hal yang baik, menjadi bijak dalam menyelesaikan masalah kerja, mematuhi peraturan yang berlaku untuk aparaturnegara dan peraturan agama yang dianut oleh aparat sipil negara, serta penolakan, gratifikasi dan korupsi; karena setiap guru dalam menjalankan tugasnya selain berdasarkan tanggung jawab atas karyanya juga sejalan dengan keyakinan agamanya.
- 2) Profesional ditunjukkan oleh kinerja guru sesuai dengan pekerjaan dan kompetensi yang mereka miliki, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, melakukan pekerjaan yang diukur sesuai dengan target yang ditetapkan, menerima penghargaan dan denda yang berlaku sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 3) Dalam kasus Inovasi, itu ditunjukkan oleh sistem program yang selalu disempurnakan secara berkala, keterbukaan guru dan menerima kritik dan masukan yang membangun, selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti penilaian yang berlaku, dan memanfaatkan teknologi dan informasi untuk menjalankan dan mensosialisasikan program; dan kreatif sesuai dengan materi pelajaran masing-masing sesuai dengan keyakinan yang dimiliki setiap guru dalam inovasinya, karena ada juga kepercayaan di akhirat.
- 4) Tanggung jawab ditunjukkan dengan menyelesaikan suatu program yang cukup sesuai dengan target yang ditetapkan, dan menerima evaluasi yang konstruktif dalam program evaluasi baik fisik maupun non fisik sebagai bentuk ketulusan dalam pekerjaan, meskipun ada beberapa guru yang dalam hal administrasi fisik tanggung jawab memiliki masalah.
- 5) Keteladanan ditunjukkan dengan pelayanan yang baik kepada lingkungan Sekolah Menengah Pertama Islam baik untuk guru dan siswa, dan bimbingan dari rekan-rekan aparaturnegara dan kepala MTs di Way Kanan. Selalu

menunjukkan karakter terpuji, melayani siswa, melakukan pekerjaan mulai dari diri sendiri sebagai bentuk dan implementasi dari panutan yang digunakan sebagai panutan Nabi Muhammad.

Lima nilai budaya dari MTs di Kabupaten Way Kanan juga memiliki dampak positif, baik pada dampak internal (termasuk pendidik dan tenaga kependidikan) dan pada komunitas eksternal. Itu terbukti dengan meningkatnya kinerja para pendidik dan layanan masyarakat. Tantangan yang menghambat lima nilai implementasi budaya kerja Kementerian Agama di Madrasah Tsanawiyah adalah a. Komunikasi kurang optimal, b. sumber daya manusia yang terbatas di bidang teknologi, c. pemahaman aparat sipil negara terhadap aturan yang berlaku. Solusi masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah: a. meningkatkan profesionalisme komunikasi pelayanan sipil negara, b. menyelenggarakan pelatihan teknologi dan informatika bagi para pendidik di MTs c. menyebarluaskan aturan dan peraturan yang berlaku untuk aparaturnya sipil dalam kementerian agama .

Penelitian ini secara teoritis memiliki implikasi untuk keyakinan yang dipegang teguh oleh seseorang atau sekelompok orang mengenai tindakan dan tujuan yang harus digunakan sebagai dasar atau identitas organisasi dalam melaksanakan kegiatan, menetapkan tujuan organisasi atau memilih tindakan yang harus dilakukan di antara beberapa alternatif. Dalam mengoptimalkan internalisasi kelima nilai budaya kerja kementerian agama di MTs yang merupakan lembaga pendidikan Islam dan harus mampu menunjukkan kepada dunia luar bahwa MTs mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Tentu saja itu tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi terencana dan memiliki tujuan masa depan yang jelas.

Dengan internalisasi lima nilai budaya kerja kementerian agama oleh kepala MTs dengan kompetensinya, diharapkan dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam di MTs dan di umum. Adapun implikasi praktis

dari hasil penelitian internalisasi lima nilai budaya Kementerian Agama untuk pengembangan MTs adalah; Membantu pemilik, pemilik lembaga / yayasan pendidikan dan penghuni MTs lainnya untuk memahami konsep lima nilai budaya Kementerian Agama dan penerapannya di dunia pendidikan mulai dari pengelolaan masukan, proses pembelajaran, dan keluaran yang komprehensif. Membantu para guru dan kepala madrasah dalam memahami indikator kinerja guru dan kepala madrasah MTs dan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dan strategi pembangunan MTs yang lebih berkualitas. Membantu pendidik dan staf pendidikan memahami paradigma organisasi, budaya kerja dan kualitas MTs yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

### **C. Kesimpulan**

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

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

### Daftar Pustaka

- Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Asari, *Menyingkap Zaman Keemasan Islam*, (Bandung: Mizan, 1994)
- Djoko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar*, Cetakan Kesembilan, (PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2004)
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, (Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2003)
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Gramedia, Jakarta, 2004)
- Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, (CV. Mandar Maju, Bandung, 2006)
- Nanang Fattah, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Andira, 2000)
- Nashir, H. *Agama dan Krisis Kemanusiaan Modern*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999)
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo, 2006)
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, ( Jakarta : Rineka Cipta, 2010 )
- Triguno, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2001)
- Yusran Assagaf. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar*. (Makassar: Manajemen FE Universitas Hasanuddin, 2012)
- Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Bigraf Publising, 2000)