

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN BUDAYA KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan oleh
RYAN RENALDI
19 0206 0116

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2023

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM
MENGEMBANGKAN BUDAYA KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan oleh
RYAN RENALDI**

19 0206 0116

Pembimbing:

- 1. Dr. Hilal Mahmud, M.M**
- 2. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ryan Renaldi
Nim : 19 0206 0116
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar hasil karya saya bukan plagiasi, atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain, yang saya akui hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian skripsi adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditujukan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bila mana dikemudian hari ternyata saya ini tidak benar, maka saya menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo,
Yang membuat pernyataan



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Strategi Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yang ditulis oleh Ryan Renaldi Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 19 0206 0116, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 15, Juni 2023 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Palopo, 25 September 2023

TIM PENGUJI

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M. Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Nurdin K, M.Pd. | Penguji I () |
| 3. Dr. Firman, S.Pd., M.Pd. | Penguji II () |
| 4. Dr. Hilal Mahmud, M.M. | Pembimbing I () |
| 5. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I. | Pembimbing II () |

Mengetahui:


Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002


Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَ عَلَى آلِهِ وَ أَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ
(اما بعد).

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan rohani dan jasmani sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo”. Tak lupa pula penulis kirimkan salam dan taslim kepada Nabi Muhammad SAW, Para keluarga, sahabat beserta para pengikutnya.

Skripsi ini disusun untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Intitut Agama Islam Negeri Palopo. Dalam penulisan skripsi ini terselesaikan atas bantuan bimbingan dan motivasi dari banyak kalangan meskipun skripsi ini yang belum sempurna sepenuhnya. Penulis mengucapkan banyak terimakasih yang tak terbatas dengan keikhlasan dan hati yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor III. IAIN Palopo
2. Bapak Prof. Dr. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Wakil Dekan I, Ibu Alia Lestari, S.Si., M.Si. selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu

Keguruan IAIN Palopo.

3. Bapak Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku ketua Prodi studi ,Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo dan Bapak Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Bapak Dr. Hilal Mahmud, M.M dan Bapak Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi
5. Bapak Alimuddin, S.Pd., M.Pd.I. selaku dosen penasehat akademik.
6. Seluruh Dosen beserta Staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo.
7. Bapak Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo beserta seluruh staf.
8. Ibu Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I., selaku Kepala Madrasah di MAN Palopo dan seluruh guru mata pelajaran pendidikan agama Islam, beserta Staf yang telah banyak membantu dalam mengumpulkan data penelitian skripsi.
9. Siswa Siswi MAN palopo yang telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penelitian ini.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Conne dan ibunda Tini yang telah banyak berkorban, mendidik dan membesarkan peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya , serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan mudah mudahan Allah swt.

mengumpulkan kita semua dalam surganya kelak.

11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2019 (khususnya kelas MPI D), dan Sahabat-sahabatku yang selama ini banyak membantu dan memberikan masukan atau saran dalam menyusun skripsi ini. Semoga semuanya bernilai ibadah disisi Allah swt., dan segalausaha yang dilakukan agar dipermudah oleh-nya, Aamiin.

Palopo, 25 September 2023

Peneliti



Ryan Renaldi

Nim:19 0206 0116

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi

tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (,).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monotong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
أَ	<i>Fathah</i>	A	A
إِ	<i>Kasrah</i>	I	I
أُ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antaraharakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيُّ	<i>Fathah dan Wau</i>	Ai	a dan i
أَوُّ	<i>Fathah dan Wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaiifa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ... آ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ...	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ...	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

قَيْلٌ : *qila*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk tā" marbūtah ada dua, yaitu tā" marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t].sedangkan tā" marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā" marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā" marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةَ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
الْمَدِينَةُ الْأَفْضَلُ : *al-madinah al-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ˆ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
نَجَّيْنَا : *najjainā*
الْحَقُّ : *al-haqq*
نُعَمُّ : *nu''ima*
عَدُوٌّ : *„aduwwun*

Jika huruf ع ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma`rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>asy-syamsu</i> (bukan <i>al-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>az-zalzalāh</i> (bukan <i>al-zalzalāh</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta’muruna</i>
النَّوْحُ	: <i>an-nau’u</i>
شَيْءٌ	: <i>syai’un</i>
أَمْرٌ	: <i>umirtu</i>

8. Penelitian Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur‘an (dari al-Qur‘ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

Syarh al-Arba‘īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri‘āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāfilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullah*

بِاللَّهِ : *bīllāh*

Adapun tā‘marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD).

Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl
Inna awwala baitin wudi" a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān
Nasīr al-Dīn al-Tūsī
Nasr Hāmid Abū Zayd
Al-Tūfī
Al-Maslahah fī al-Tasyrī" al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

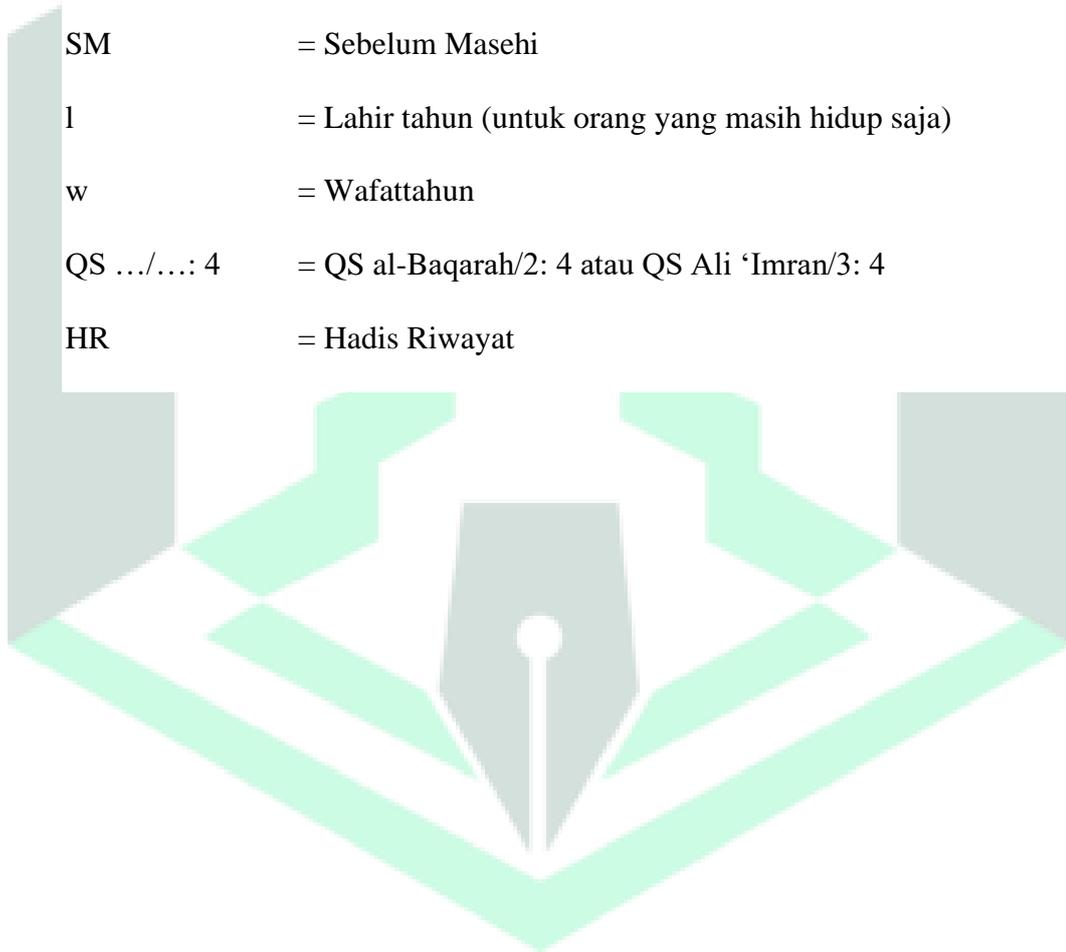
Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

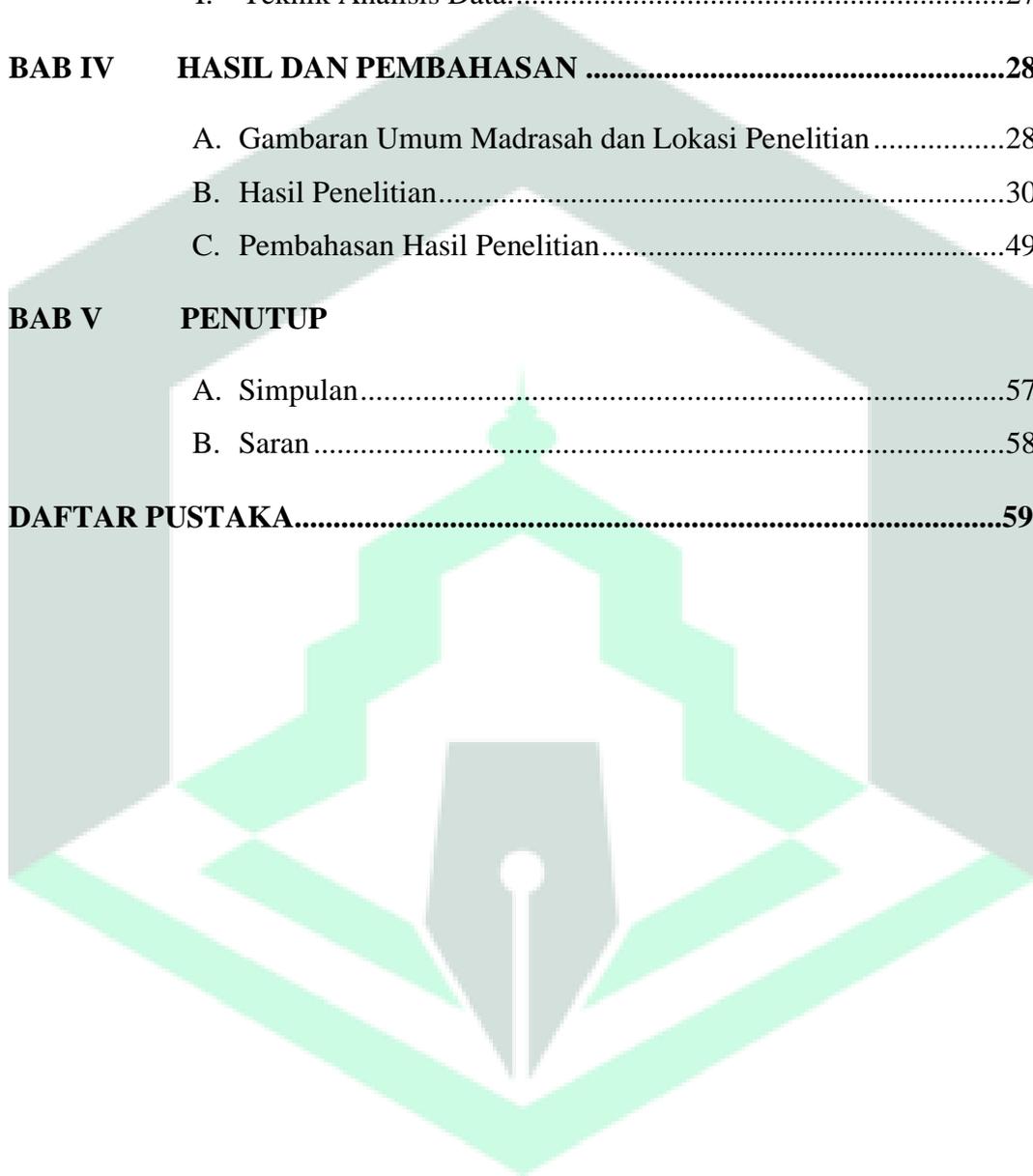
swt.	= <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw.	= <i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafattahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PRAKARTA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN TEORI	5
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	5
B. Deskripsi Teori.....	7
1. Pengertian Strategi kepala madrasah	7
2. Budaya kerja guru.....	18
C. Kerangka pikir	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
C. Fokus Penelitian.....	23
D. Definisi Istilah.....	23

	E. Data dan Sumber Data.	23
	F. Teknik Pengumpulan Data.	24
	G. Instrumen Penelitian.....	25
	H. Pemeriksaan Keabsahan Data.	25
	I. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	28
	A. Gambaran Umum Madrasah dan Lokasi Penelitian.....	28
	B. Hasil Penelitian.....	30
	C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	49
BAB V	PENUTUP	
	A. Simpulan.....	57
	B. Saran.....	58
	DAFTAR PUSTAKA.....	59



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1: Q.S An- Nahl (16) : 90.....	9
Kutipan Ayat 2: Q.S At Taubah (9) :119	50
Kutipan Ayat 3: Q.S Al Isra (17) : 36.....	52



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis mengenai Pemimpin	10
---------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 4.2: Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo.....29



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....21



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian

Lampiran 2: Surat Keterangan Telah Meneliti

Lampiran 3 : Pedoman Wawancara

Lampiran 3 : Keadaan Guru MAN Palopo

Lampiran 4 : Keadaan Sarana dan Prasarana MAN Palopo

Lampiran 5: Wawancara dengan Kepala Madrasah Negeri Palopo

Lampiran 6: Wawancara dengan Guru Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Lampiran 7: Profil MAN Palopo dan Nilai budaya kerja MAN Palopo

Lampiran 8: Struktur Organisasi MAN Palopo

Lampiran 9: Proses pembelajaran di kelas dan Foto Guru MAN Palopo

Lampiran 10: Daftar Riwayat Hidup Penulis



ABSTRAK

Ryan Renaldi, 2023.”Strategi Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo”, Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hilal Mahmud dan Syamsu Sanusi.

Skripsi ini membahas mengenai strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Adapun tujuan penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo, dan untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang diambil adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru yaitu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melakukan pengawasan kepada guru saat jam kerja, melakukan evaluasi secara rutin dan melakukan pembinaan pendidik dengan adanya strategi tersebut dapat mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo. Sedangkan budaya kerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Dimana budaya kerja guru tersebut berjalan dengan efektif dan efisien di MAN Palopo. Kepala MAN Palopo perlu memanfaatkan peluang yang diberikan pemerintah seperti pelatihan para guru agar budaya kerja dapat lebih berkembang kedepannya.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Budaya Kerja Guru

ABSTRACT

Ryan Renaldi, 2023. "Strategy of the Madrasah Principal in Developing a Teacher Work Culture at Palopo State Madrasah Aliyah", Thesis for the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hilal Mahmud and Syamsu Sanusi.

This thesis discusses the strategy of the Madrasah Principal in developing the teacher's work culture at Madrasah Aliyah Negeri Palopo. The objectives of this research are: To find out the teacher's work culture at the Palopo State Madrasah Aliyah, and to find out the strategy of the head of the madrasa in developing the teacher's work culture at the Palopo State Madrasah Aliyah.

The type of research used is descriptive qualitative. Data collection techniques from this study were interviews, observation and documentation. The data analysis technique taken is data reduction, data presentation and drawing conclusions.

The results of the research on the madrasa principal's strategy in developing a teacher's work culture, namely creating a conducive work environment, supervising teachers during working hours, conducting regular evaluations and coaching educators with this strategy can develop a teacher's work culture at MAN Palopo. Meanwhile, the teacher's work culture at Madrasah Aliyah Negeri Palopo is integrity, professionalism, innovation, responsibility and exemplary. Where the teacher's work culture runs effectively and efficiently at MAN Palopo. The head of MAN Palopo needs to take advantage of the opportunities provided by the government, such as training teachers so that the work culture can develop further in the future.

Keywords: Madrasa Head, Teacher Work Culture

خلاصة

ريان رينالدي ، ٢٠٢٣. "إستراتيجية مدير المدرسة في تطوير ثقافة عمل المعلم في مدرسة بالويو الحكومية" ، أطروحة لبرنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد ولاية بالويو الإسلامي. بإشراف هلال محمود وسيامسو سانوسي.

تناقش هذه الأطروحة استراتيجية مدير المدرسة في تطوير ثقافة عمل المعلم في المدرسة العليا نيجري بالويو. أهداف هذا البحث هي: التعرف على ثقافة عمل المعلم في مدرسة عليا بولاية بالويو ، ومعرفة استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير ثقافة عمل المعلم في مدرسة ولاية بالويو العليا. نوع البحث المستخدم وصفي نوعي. كانت تقنيات جمع البيانات من هذه الدراسة المقابلات والملاحظة والتوثيق. أسلوب تحليل البيانات المتخذ هو تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. يمكن لنتائج البحث حول استراتيجية مدير المدرسة في تطوير ثقافة عمل المعلم ، أي خلق بيئة عمل مواتية ، والإشراف على المعلمين خلال ساعات العمل ، وإجراء التقييمات المنتظمة وتدريب المعلمين باستخدام هذه الاستراتيجية ، تطوير ثقافة عمل المعلم في. وفي الوقت نفسه ، فإن ثقافة عمل المعلم في المدرسة العليا نيجري بالويو هي النزاهة والاحتراف والابتكار والمسؤولية والمثالية. حيث تعمل ثقافة عمل المعلم بفعالية وكفاءة في يحتاج رئيس إلى الاستفادة من الفرص التي توفرها الحكومة ، مثل تدريب المعلمين حتى تتطور ثقافة العمل بشكل أكبر في المستقبل.

الكلمات المفتاحية: رئيس المدرسة ، ثقافة عمل المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era milenial pengembangan budaya kerja guru sangat perlu dilakukan karena sangat menunjang dalam tercapainya pendidikan yang transformatif. Heru Siswanto dalam penelitiannya membuktikan bahwa dalam mengembangkan budaya kerja guru ada beberapa strategi yang perlu di perhatikan seperti memberikan teladan atau contoh yang baik, melakukan hal-hal yang bersifat positif, memperhatikan kedisiplinan, memberi motivasi dan dorongan serta taat menanamkan rasa keagamaan.¹ Siti Sopiah dan Maman Herman dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya kerja guru yang ada di MTs negeri se-kabupaten Pengendaran dalam mengembangkan budaya kerja guru harus perlu adanya kompetensi guru.² Penelitian yang dilakukan Hendryadi membuktikan bahwa dalam mengembangkan budaya kerja guru harus memiliki keterampilan dalam mengajar, bertanggung jawab dan motivasi yang tinggi.³

Budaya kerja guru sangat penting peranannya dalam membangun dan mengembangkan peradaban di pendidikan dan bangsa secara keseluruhan.

¹Heru Siswanto, "Pentingnya Pengembangan Budaya Religius di Sekolah", *Jurnal Studi Islam*, Volume 6 Nomor 1 Juni 2019, h. 60.

²Siti Sopiah dan Maman Herman, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru". *Journal Of Education Management dan Administration Review*, Volume 2 Nomor 2, Desember 2018.

³Hendryadi, "Penguatan Motivasi Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kreativitas Guru Pada Masa Pandemi". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 00 dan Nomor 00, 2022, h. 1.

Lingkungan pendidikan dan masyarakat senantiasa mengalami perubahan seiring dengan kemajuan zaman. Tak kalah pentingnya dengan pengembangan budaya kerja guru. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kamal Alamsyah dkk bahwa pengembangan budaya kerja guru belum berjalan secara efektif.⁴ Retno Widiastuti, Sudharto, dan Suwandi mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja guru.⁵

Penelitian ini didasarkan pada argumen budaya kerja guru sangat berkaitan dengan tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai prestasi, namun keberhasilan tersebut tidak lepas juga dari kedisiplinan seorang guru dalam menyusun program kerja untuk pembelajaran dalam kelas.⁶ Guru juga mampu mempraktekkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan target pekerjaan yang paling ekstrim sehingga pekerjaan dapat berjalan sesuai yang telah direncanakan. Budaya kerja guru di Madrasah unggul akan menjadi optimal, jika didukung oleh kepala madrasah, guru dan siswa yang saling bekerja sama dalam menunjang proses pembelajaran dan meraih prestasi.⁷ Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Suwanto bahwa budaya kerja yang paling dominan yang harus dimiliki oleh guru harus dapat

⁴Kamal Alamsyah, "Implementasi Kebijakan Pengembangan Budaya Kerja Pada Pendidikan Menengan di Provinsi Banten".

⁵Retno Widiastuti dkk, "Pengaruh Kepimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Budaya Kerja Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak", *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang*, Volume 7 Nomor 3, Desember 2018.

⁶Haryanto Hamonangan dkk, "Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Guru dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Mengkalis". *Jurnal Ekonomi KIAT*, Volume 32 Nomor 2, 2021, h. 4.

⁷Ilham Syaputra Saragih dan Dedi Suhendro, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 8 Nomor 1, 2020, h. 46..

memprioritaskan aspek profesionalisme dan dapat menjadi model baris untuk siswa dan komunitas.⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Deke Oktavinus menunjukkan budaya kerja guru tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi belajar peserta didik tetapi melalui mediasi kinerja guru. Guru sebagai unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, bahkan tidak digantikan dengan peralatan lainnya.⁹

Fakta yang ada mengenai budaya kerja guru di MAN Palopo masih perlu untuk dikembangkan lagi agar lebih menunjang dalam tercapainya pendidikan yang transformatif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui budaya kerja guru dan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

B. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka sangat dibutuhkan batasan masalah agar pembahasan tidak meluas atau keluar dari penelitian yang dilakukan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Budaya kerja Guru
2. Strategi pengembangan budaya kerja guru

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

⁸Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan, Ijtima'iyya". Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Volume 11 Nomor 2, 2018, h. 247..

⁹Dede Oktavianus, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di SMA Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT". Jurnal Edukasi Sumba, Volume 1 Nomor 2, 2018, h. 125.

2. Bagaimanakah strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan tersebut maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.
2. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau informasi bagi para pembaca dan orang yang berkepentingan dalam mengetahui tentang strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Informasi atau masukan yang dapat memotivasi dalam perbaikan untuk melakukan strategi kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.
- b. Informasi atau masukan yang membangun untuk memperbaiki strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelusuran Peneliti mengenai penelitian-penelitian yang terdahulu ditemukan beberapa hasil penelitian yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian peneliti adalah sebagai berikut:

Muhammad Said Ambiya dalam disertasinya berjudul “Manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan Budaya Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Jambi”. Penelitian ini berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dan dampak yang akan terjadi dalam pengembangan budaya kerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif, dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa yang pertama perencanaan telah dilaksanakan oleh kepala Madrasah. Kedua, masih kurangnya komunikasi antar guru serta pelatihan supervisi terhadap kerja guru yang jarang dilaksanakan. Ketiga, Budaya kerja guru di tiga MAN Provinsi Jambi belum ada perubahan disebabkan karena masih banyak guru yang kurang disiplin baik itu waktu dan lain sebagainya.¹ Persamaan dengan penelitian peneliti yaitu Sama-sama meneliti tentang meningkatkan budaya kerja Guru. Sedangkan

¹Muhammad Said Ambiya, “Manajemen Kepala Madrasah dalam meningkatkan Budaya Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Jambi ”, *Tesis*, (Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2021).

letak perbedaannya yaitu Penelitian terdahulu terfokus pada Manajemen Kepala madrasah sedangkan Penelitian Sekarang terfokus pada Strategi Kepala Madrasah.

Ahmad Tajudin dan Andika Aprilianto dalam penelitiannya berjudul “Strategi Kepala Madrasah dalam membangun Budaya Religius Peserta Didik”. Penelitian ini berfokus pada perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan kepala sekolah dan hambatan dalam membangun budaya religius. Adapun metode dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada dua faktor penghambat dalam membangun budaya religius peserta didik yaitu terbatasnya komunikasi antara kepala madrasah atau guru dengan orang tua siswa dan faktor lingkungan keluarga seperti masih kurangnya perhatian orang tua dalam mendidik anak-anaknya yang semakin hari kurang terkendalikan.² Persamaan dengan penelitian peneliti adalah memiliki persamaan di variabel X yaitu strategi kepala Madrasah. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu fokus dalam membangun budaya religius peserta didik sedangkan penelitian sekarang fokus dalam mengembangkan budaya kerja guru.

Abudsar dalam skripsinya berjudul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Ma’Arif Bulukumba”. Penelitian ini berfokus pada budaya kerja tenaga kependidikan dan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan budaya kerja tenaga kependidikan yang ada di Madrasah Aliyah al Ma’arif Bulukumba. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan

²Ahmad Tajudin dan Andika Aprilianto, “Strategi Kepala Madrasah dalam membangun budaya Religius Peserta Didik” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 1, No 2, 2020.

beberapa pendekatan seperti sosiologis dan pedagogis. Adapun hasil penelitiannya yaitu disekolah tersebut sudah diterapkan rasa malu seperti disiplin waktu, Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja tenaga pendidikan di Madrasah Aliyah Ma'Arif Bulukumba sudah dilakukan dengan tegas dalam mengambil sebuah keputusan, sosialisasi serta memberikan sebuah penghargaan kepada tenaga pendidikan yang selalu meningkatkan budaya yang ada di madrasah tersebut.³ Adapun persamaan dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Yang membedakan yaitu penelitian terdahulu mencakup semua tenaga kependidikan sedangkan penelitian sekarang hanya terfokus kepada guru saja. Pembaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu peneliti terdahulu berfokus pada pola POAC sedangkan penelitian peneliti berfokus pada strategi dan pengembangan budaya kerja guru. Adapun simbolisnya yaitu agar para pembaca dan peneliti kedepannya akan lebih mengetahui mengenai strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru.

B. Deskripsi Teori

1. Strategi kepala madrasah

a. Pengertian strategi

Kata Strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) strategi adalah persiapan sebelum melaksanakan perang.⁴ Adapun menurut siagian P Sondang

³Abudsar, "*Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Ma'Arif Bulukumba*". Skripsi (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2019).

⁴Trisno Yuwono Dang Pius Abdullah, "*Kamus Besar Bahasa Indonesia praktis*". Surabaya: Arkola, h. 395.

bahwa strategi adalah suatu hasil keputusan dan tindakan yang harus diterapkan oleh para karyawan di instansi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁵. Menurut Porter strategi adalah suatu alat yang sangat berpengaruh dalam mencapai peluang dan unggul dalam bersaing. Sedangkan menurut Stephanie K. Marrus stretegi adalah suatu proses penentu yang telah direncanakan untuk jangka panjang organisasi agar dapat bersaing dan mencapai tujuan⁶. Dalam buku Fred R. David mengemukakan bahwa manajemen strategi adalah suatu seni yang melakukan perumusan, evaluasi, dan pengaplikasian dari beberapa keputusan yang akan memutuskan suatu perusahaan dapat mencapai visinya.⁷ Adapun dalam buku Nazaruddin, manajemen strategi adalah serangkaian dari keputusan manajerial yang berupa suatu kegiatan yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.⁸ Dalam buku Taufiqurokhman mendefinisikan bahwa manajemen strategi adalah suatu seni yang disusun secara sistematis, pengambilan keputusan dan tindakan yang mampu mengarah pada penyusunan suatu strategi yang dapat menentukan suatu kinerja suatu perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.⁹

⁵Siagian P. Sondang, *Manajemen Strategi*. (Jakarta: Bumi aksara 2004). h. 20.

⁶Husein Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010). h. 16

⁷Fred R. David, "Strategic Management Concept and Cases", Edition 13 Penerbit: Francis Marion University Florence, South Carolina, 2015, h. 1.

⁸Dr. Mgs. H. Nazaruddin, MM, "*Manajemen Strategik*". Cetakan 1, Penerbit: Noer Ffikri Offset, Palembang , 2020, h. 3.

⁹Taufiqurokhman, "*Manajemen Strategik*". Penerbit: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2016, h. 15.

Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi adalah berupa seni dan ilmu yang telah disusun dengan keputusan dan tindakan sehingga terjadi perubahan yang dapat mengarah ketujuan yang dicapai dalam jangka waktu yang panjang.

b. Pengertian kepala madrasah

Kepala madrasah adalah sebuah pemimpin dalam pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan lembaga pendidikan yaitu sebagai kontroler.¹⁰ Menurut Wahjosumidjo bahwa kepala madrasah seorang tenaga pendidikan yang diberikan tugas khusus untuk memimpin madrasah agar mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹¹

Jadi dapat dipahami bahwa strategi kepala madrasah adalah serangkaian keputusan dan tindakan yang disiapkan oleh kepala madrasah dalam memimpin agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam jangka panjang.

Kepala madrasah sangat berperan dalam memimpin para warga madrasah karena dimana Allah Swt memberikan amanah yang harus dikerjakannya sebagaimana yang dijelaskan dalam Q.S An- Nahl (16) : 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat dan melarangnya melakukan perbuatan keji,

¹⁰Adi Wibowo dkk, “Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan”. *Jurnal Of Islamic Educational Management*, Volume 3, Nomor 2, 2020, h. 109.

¹¹Wahjosumidjo, *Kepimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: Raja Grafindo Parsada 1999).

kemungkarannya dan permusuhan. Dia memberikan pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.¹²

Berdasarkan ayat di atas dapat dipahami bahwa ayat ini menjelaskan bahwa pemimpin harus bertanggung jawab dan memberikan pelajaran yang lebih baik kepada warga meliputi staff, guru dan siswa sekolah agar dapat membuat sekolah lebih tentram dan damai dalam melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Kepala madrasah sebagai pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban di akhirat kelak atas apa yang dia lakukan didunia ini sebagaimana hadis nabi Muhammad saw. Sebagai berikut:

أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخاري)¹³

Artinya:

“Bahwasanya Abdullah ibn Umar berkata: saya mendengar dari Rasulullah saw. beliau bersabda: setiap dari kamu adalah seorang pemimpin dan tiap-tiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya”.¹⁴ (HR. Bukhari)

1) Teknik-teknik strategi

Agar dapat mencapai suatu visi, misi di Madrasah atau dalam organisasi maka bisa menerapkan teknik-teknik strategi sebagai berikut:

¹²Kementrian Republik RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Surabaya, Halim Qur'an, 2018)

¹³Abū ‘Abd Allah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Bukhāriy, *Sahih al-Bukhāriy*, Juz I (Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H./1981 M.), h. 215.

¹⁴Abu Husain Muslim bin Hajja Al-Qusyairi An- Naisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab Al-Imarah, Juz. 2, No. 1855, (Beirut-Libanon: Darul Fikri, 1993 M), h. 202.

a) Strategi agresif

Strategi agresif dapat diterapkan tetapi harus membuat program-program dan mengelola tindakan, rintangan atau ancaman agar mencapai keberhasilan atas apa yang ditargetkan.¹⁵

b) Strategi konservatif

Strategi konservatif dapat dilakukan dengan membentuk program dan secara hati-hati mengarahkan langkah atau kegiatan, menyesuaikannya dengan kebiasaan yang dilaksanakan. Tujuan utama dari strategi konservatif adalah memprioritaskan resiko rendah meskipun hasilnya rendah.¹⁶

c) Strategi defensif (Strategi bertahan)

Strategi defensif dilaksanakan dengan membuat program dan menyelenggarakan tindakan dan kegiatan untuk memperkuat pencapaian prestasi dan mencegah kerugian serius.¹⁷ Organisasi memilih strategi defensif selama periode waktu yang dapat mempertahankan posisinya saat ini.

d) Strategi kompetitif

Strategi kompetitif dilakukan dengan membentuk suatu program dan mengarahkan kegiatan untuk menciptakan keunggulan lebih dari yang lain yang

¹⁵Hadari Nawawi, "*Manajemen Strategik*". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press 2000. h. 176.

¹⁶Handono Mardiyanto, "*Inti Sari Manajemen Keuangan*". Jakarta:Grasindo, 2009, h. 104.

¹⁷Husein Umar, "*Management Strategic In Action*". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008, h. 35.

berada pada posisi dan level yang sama persis dengan kepala pemerintahan.¹⁸ Organisasi dapat dikatakan lebih dari pesaingnya jika memiliki sesuatu yang tidak dimiliki pesaingnya.

e) Strategi inovatif

Strategi inovatif dilaksanakan melalui cara merumuskan program dan menentukan langkah supaya organisasi mendapat keuntungan maka harus terlihat atau tampil sebagai pelapor dalam bidang pemerintah khususnya bidang pokok sebagai prestasi.

f) Strategi diversifikasi

Didalam strategi diversifikasi organisasi berupaya agar menjadi beda dari yang lain sepanjang sejumlah dimensi yang secara luas diminati oleh masyarakat dengan cara memperbanyak produk baru.¹⁹

2) Peran Kepala Madrasah

Peran kepala madrasah terdapat dalam keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003.

1) Kepala madrasah sebagai manager

Menurut Mulyasa, kepala madrasah adalah pendidik dan dapat membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan, membimbing peserta didik, melatih tenaga kependidikan, melacak perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memberikan contoh pendidikan. Kepala madrasah perlu menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga

¹⁸Hadari Nawawi, "*Manajemen Strategik*". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press 2000. h. 176-177.

¹⁹Husein Umar, "*Management Strategic In Action*". h.35

kependidikan, menerapkan model pembelajaran yang menarik seperti team teaching, rotasi kelas, dan melaksanakan program percepatan bagi siswa yang lebih pintar dari standar.²⁰

2) Kepala madrasah sebagai administrator

Kepala madrasah sebagai administrator adalah sebagai pemimpin atau pengolah dalam membuat rencana mengatur organisasi madrasah, mengkoordinasikan dan mengarahkan serta menerapkan manajemen sumber daya manusia. Salah satu tugas yang paling penting dan pertama yang menjadi tanggung jawab klien adalah pembuatan atau persiapan rencana.²¹

3) Kepala madrasah sebagai Supervisor

Sebagai seorang supervisor, Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi pada lembaga pendidikan memiliki peran dan tanggung jawab untuk mengawasi, mendorong dan meningkatkan proses belajar mengajar di kelas. Sebagai seorang pemimpin di sekolah kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar di madrasah.²²

4) Kepala madrasah sebagai Leader

Kepala madrasah sebagai Leader (Pemimpin) adalah seseorang yang mampu mengendalikan sebuah instansi atau organisasi sehingga dapat berjalan

²⁰Muhammad Munawir Pohan, “ Kepala Sekolah sebagai Manajer dan Pemimpin Pendidikan” *Jurnal Ansiru PAI* Vol. 3 No. 1. Januari-Juni 2018, h. 84. <https://jurnal.uinsu.ac.id>.

²¹Hamidi dkk, “ Peran Kepala sekolah sebagai administrator dan supervisor” *Journal of Administration and Educational Management* Vol. 2, No.1 Juni 2019, h.39. <https://Journal.ipm2kpe.or.id>.

²²Akhmad Sirojuddin dkk, “Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru” *Journal of teaching ad Learning*, Vol.1, Issue.2, 2021, h.161.

sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Kepala madrasah juga harus menciptakan lingkungan di madrasah yang kondusif.²³

5) Kepala madrasah sebagai Inovator

Kepala madrasah sebagai inovator adalah seseorang yang memiliki strategi yang tepat untuk memberikan dukungan kepada para tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

6) Kepala madrasah sebagai Motivator

Kepala madrasah sebagai motivator adalah seseorang yang mampu memotivasi pendidik dan staf untuk melakukan tugas dan fungsi yang berbeda. Motivasi ini dapat dicapai melalui pemberian fisik, kerja, disiplin, memotivasi pendidik dan staf untuk melakukan tugas dan fungsi yang berbeda. Motivasi ini dapat dicapai melalui pemberian fisik, kerja, disiplin, dorongan, penghargaan yang efektif, dan berbagai sumber belajar.²⁴

3) Kompetensi kepala madrasah

Kompetensi adalah kesanggupan dalam melakukan sebuah kegiatan atau sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Kompetensi profesional yaitu sebuah perbuatan yang bersifat nasional atau dapat memuat sebuah tugas-tugas kependidikan yang diberikan. Jadi kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas kependidikan yang diberikan dan mampu melaksanakan kegiatan sesuai kemampuan profesional yang dimiliki.²⁵

²³Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), h.104.

²⁴Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen* (Jakarta: Ghalian Indonesia,2011), h.89

²⁵Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 35.

Pendapat Agus Wibowo mengenai kompetensi yaitu seperangkat perbuatan detektif penuh bertanggung jawab yang harus dipunyai seseorang sebagai ketentuan yang bisa dianggap mampu dalam melakukan tugas yang diberikan dalam bidang tertentu.²⁶ Seseorang yang menduduki atau menjabat sebagai kepala madrasah mempunyai dimensi kompetensi utama, adalah sebagai berikut.

1) Kompetensi kepribadian

Kepala madrasah harus menetapkan dalam dirinya kepribadian yang berintegritas dalam memimpin madrasah dengan:

- a) Selalu berfikir kritis atau konsisten, bersikap, berbicara dan melakukan setiap tugas yang diberikan.
- b) Mempunyai komitmen yang tinggi, disiplin, kontribusi, serta adab kerja yang tinggi dalam setiap melakukan sebuah pekerjaan.
- c) Harus tegas dalam mengambil sebuah keputusan, sikap dan tindakan sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan.
- d) Amanah atau bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.²⁷

2) Kompetensi manajerial

Kepala madrasah harus mampu menyusun perencanaan madrasah dalam berbagai pangkat atau tingkat perencanaan:

- a) Memahami cara penyusunan perencanaan yang sesuai dengan ketentuan yang

²⁶Agus Wibowo, *Manager dan Leader Sekolah Masa Depan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 22.

²⁷Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. h. 40.

berlaku, baik dalam perencanaan anggaran madrasah, perencanaan operasional, perencanaan tahunan, perencanaan pendapatan serta pembelanjaan sekolah.

b) Menguasai cara menyusun rencana strategis peningkatan madrasah yang didasarkan kepada semua kebijakan pendidikan nasional, melalui pendekatan yang strategis dan penyusunan perencanaan yang efektif dan efisien sesuai rencana operasional.

c) Dapat menyusun rencana operasional peningkatan madrasah dengan baik sesuai strategi dan pendekatan yang ditentukan dengan ketentuan yang berlaku.²⁸

3) Kompetensi supervisi

Dalam melakukan supervisi dengan baik dan efektif dapat memperhatikan hal berikut:

a) Dapat merencanakan supervisi dengan baik sesuai ketentuan dengan keperluan guru.

b) Dapat melaksanakan supervisi untuk guru dengan menggunakan metode-metode supervisi yang baik.

c) Dapat menyelesaikan hasil supervisi terhadap guru melalui peningkatan profesional guru, dan mengamati tindakan kelas dan lain sebagainya.²⁹

4) Kompetensi sosial

Kreatif dalam bekerja sama dan mampu berinteraksi dengan orang lain

²⁸Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. h. 41.

²⁹Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. h. 48.

serta saling memberi dukungan dan memberikan manfaat untuk madrasah:

- a) Dapat bekerjasama dengan pimpinan maupun bawahan dalam upaya kemajuan madrasah.
 - b) Dapat bekerja sama antar guru, komite madrasah , staff atau karyawan serta orang tua siswa dalam upaya kemajuan madrasah.
 - c) Dapat mempererat kerjasama antar instansi pemerintah dan madrasah lain dalam upaya kemajuan madrasah.
 - d) Dapat membangun kerjasama dengan dewan pendidikan yang ada di kota/kabupaten dan stakeholder di sekolah yang berbeda dalam upaya kemajuan madrasah.³⁰
- 5) Kompetensi kewirausahaan
- a) Mewujudkan inovasi yang bermanfaat terhadap kemajuan madrasah.
 - b) Bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan kesuksesan madrasah sebagai instansi pembelajar yang efektif dan efisien.
 - c) Mempunyai dorongan yang selalu kuat dalam melakukan pekerjaan sebagai pemimpin madrasah yang bertanggung jawab.
 - d) Tidak pernah putus asa dan selalu mencari cara agar dapat menyelesaikan kendala yang dijalani madrasah.
 - e) Mempunyai perasaan kewirausahaan dalam mengendalikan sebuah acara atau kegiatan jasa madrasah terhadap sumber belajar siswa.³¹

³⁰Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. h. 49.

³¹Kompri, *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. h. 50.

2. Budaya kerja guru

a. Definisi budaya kerja guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Budaya berarti akal, pikiran, atau kebiasaan. Dimana kebiasaan tersebut susah untuk di rubah.³² Dalam buku Ilham Syaputra dan Dedi Suhendro, bahwa budaya kerja guru adalah suatu kebiasaan yang sering dilakukan oleh para guru dalam sebuah instansi. Dimana kebiasaan yang dimaksud yaitu kebiasaan yang harus ditaati agar pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang sudah ditargetkan.³³ Menurut Frans Mardi Hartanto budaya kerja guru adalah suatu kebiasaan yang telah disepakati oleh guru dalam melaksanakan tugasnya dan digunakan sehari-hari dalam kehidupan kerja.³⁴ Adapun menurut Hadari Nawawi budaya kerja guru adalah perilaku seorang guru dalam melakukan pekerjaannya yang sering dilakukan berulang-ulang dimana pekerjaan tersebut akan berdampak pada sekolah.³⁵

Dari beberapa pendapat diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya kerja guru adalah suatu kebiasaan yang telah ditetapkan bersama oleh para pegawai di instansi pendidikan dimana kebiasaan tersebut dapat meningkatkan pendidikan kearah yang lebih baik. Selain itu budaya kerja guru juga

³²Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 169.

³³Ilham Syaputra Saragih dan Dedi Suhendro, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Kepuasan Terhadap Komitmen Kerja Guru". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 8, Nomor 1, 2020, h. 44.

³⁴Frans Mardi Hartanto, "*Pradigma Baru Manajemen Indonesia*", Bandung:Mizan 2009, h. 171

³⁵Hadari Nawawi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: gajah Mada University Press, 2007, h. 65.

sangat berperan penting dalam proses pembelajaran siswa disekolah, semakin bagus kerja guru maka semakin banyak siswa yang berprestasi di sekolah tersebut.

b. Nilai budaya kerja guru

Adapun nilai budaya kerja guru di kementerian agama yaitu:

1) Integritas

Integritas adalah kesamaan antara pikiran dan hati, Pengucapan dan tindakan yang baik dengan indikator:

- a) Berniat dengan berbuat baik dan benar.
- b) Berpikiran yang positif serta bijaksana dalam melakukan tugas yang diamanahkan.
- c) Menaati peraturan yang ditetapkan oleh undang-undang yang absah.
- d) Anti korupsi, menyogok atau suap.

2) Profesionalitas

Profesionalitas adalah melakukan pekerjaan dengan baik secara disiplin, keahlian, kesungguhan serta tepat waktu dengan kualitas yang baik dengan indikator:

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan.
- b) Disiplin dalam bekerja dan serius dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Melaksanakan pekerjaan dengan terukur.
- d) Mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
- e) Menggunakan teknologi informasi dalam bekerja dengan sebaik mungkin.

3) Inovasi

Inovasi adalah memanfaatkan apa yang ada dan menginvensi hal yang baru yang lebih bagus dengan indikator:

- a) Mengembangkan kompetensi dan kapasitas yang dimiliki.
- b) Bersikap terbuka dalam menangkap pokok pikiran baru yang baik.
- c) Berani mengambil resiko dan memecahkan permasalahan yang ada.
- 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah melakukan pekerjaan dengan tuntas dan konsisten dengan indikator:

- a) Menuntaskan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- b) Berani mengakui kesalahan yang telah diperbuat, bersedia menerima sanksi dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan.
- c) Melaksanakan dengan baik atas tugas yang diamanahkan.
- 5) Keteladanan

Keteladanan adalah menjadi teladan yang baik bagi orang yang ada disekitar dengan indikator:

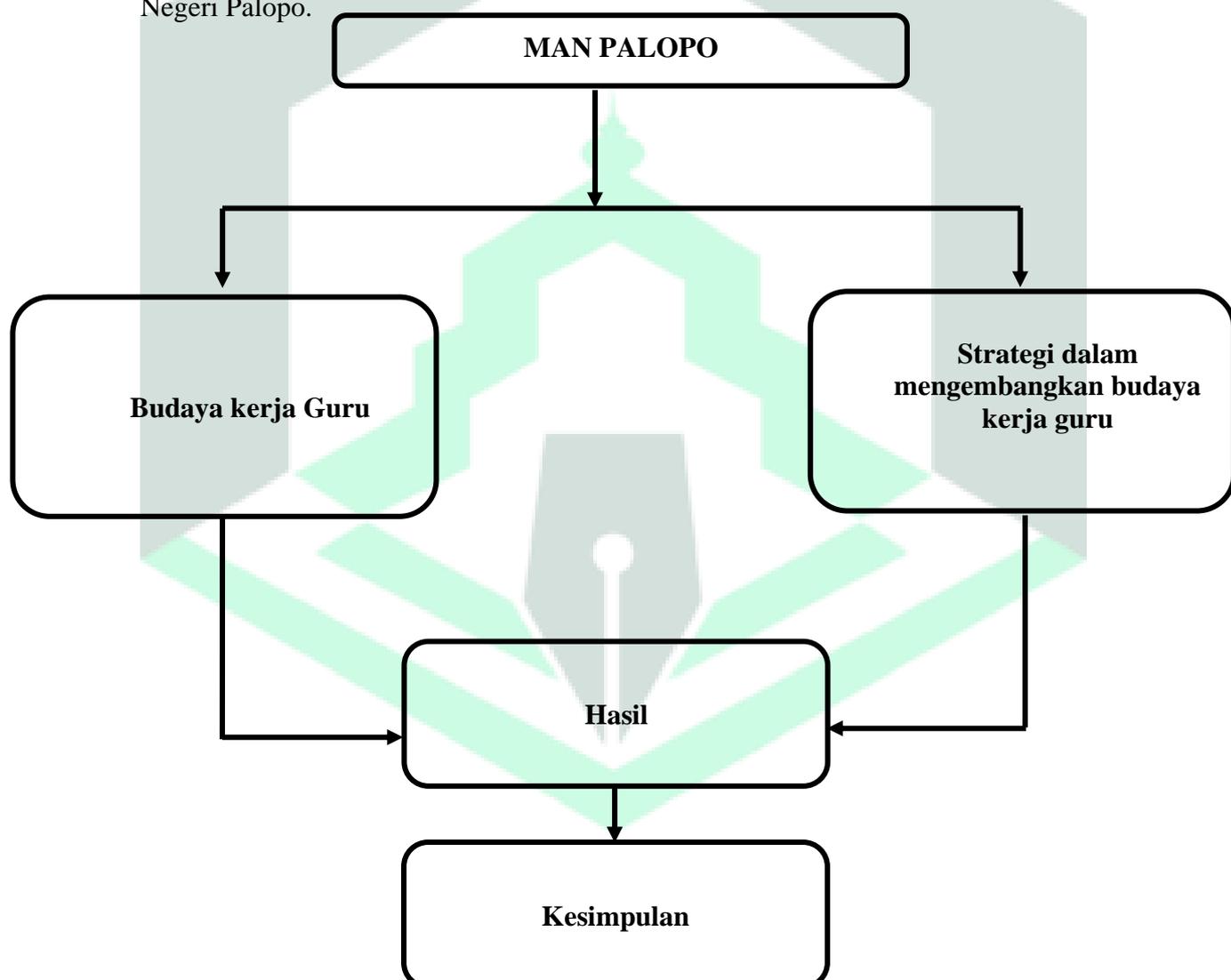
- a) Berakhlak yang baik
- b) Melayani dengan sikap yang baik, ramah dan adil.
- c) Melaksanakan pekerjaan yang baik dan benar diterapkan pada diri sendiri dahulu.³⁶

3. Kerangka Berpikir

Peneliti melaksanakan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dengan 2 rumusan masalah yaitu: Bagaimana budaya kerja guru di Madrasah

³⁶Kementrian Agama RI, "Nilai-nilai Kementrian Agama RI", 2014.

Aliyah Negeri Palopo dan bagaimanakah strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah ada beberapa pokok pembahasan yaitu pengertian strategi kepala Madrasah, teknik strategi madrasah, peran kepala madrasah serta budaya kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo, dan mengetahui strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif yaitu mencari dan mengumpulkan informasi tentang kondisi yang ada dan menggambarkan situasi yang ada “sebagaimana adanya” mengenai fenomena tersebut.¹ Penelitian deskriptif untuk menyelidiki dan memperjelas suatu fenomena atau realitas sosial dengan menjelaskan seperangkat variabel yang berkaitan dengan masalah atau entitas yang diteliti.² Penelitian ini dipergunakan untuk mewujudkan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Peneliti menggunakan beberapa pendekatan untuk merangkum informasi-informasi diantaranya adalah:

1. Pendekatan manajerial yaitu pendekatan dari segi manajerial yang dilaksanakan oleh pihak sekolah dalam mengembangkan budaya kerja guru.
2. Pendekatan pedagogik adalah yaitu melaksanakan beberapa teori pendidikan untuk dapat mengkaji kendala penelitian yang terkait. Pendekatan ini menjadi relevan sebab objek pembahasannya dalam penelitian ini terikat erat terhadap pendidikan.

¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Cetakan keempat; Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h. 310.

²Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2011).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti terletak di Jalan Dr Ratulangi, Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Waktu penelitian yang dilakukan dimulai pada tanggal 06 Februari 2023 sampai dengan tanggal 06 Maret 2023.

C. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini difokuskan pada strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo .

Fokus pada penelitian ini terdiri dari dua bagian fokus yaitu:

1. Budaya kerja guru
2. Strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru

D. Definisi Istilah

1. Strategi kepala madrasah

Strategi kepala madrasah adalah serangkaian keputusan dan tindakan yang disiapkan oleh kepala madrasah dalam memimpin madrasah agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam dalam jangka panjang.

2. Budaya kerja guru

Budaya kerja guru adalah suatu kebiasaan yang telah ditetapkan bersama oleh para pegawai di instansi pendidikan dimana kebiasaan tersebut dapat meningkatkan pendidikan kearah yang lebih baik.

E. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data dari peneltian ini yaitu bersumber dari tempat penelitian. Adapun kelompok data diantaranya yaitu:

1. Data primer yaitu data yang telah didapatkan secara langsung dari lokasi penelitian. Data primer berasal dari wawancara kepada kepala madrasah dan guru agar mengetahui dengan jelas mengenai budaya kerja guru, dan strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo.
2. Data sekunder merupakan informasi atau data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti dari dokumen yang mengenai strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru yang ada di MAN Palopo.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data merupakan cara atau solusi yang harus dilakukan agar dapat menerangkan rumusan masalah dari penelitian. Untuk itu calon peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif. Sebab dalam penelitian ini peneliti akan datang ke tempat yang akan diteliti atau diamati tetapi tidak terlibat dalam sebuah kegiatan tersebut. Dimana penelitian ini, observasi akan dilakukan apabila peneliti langsung datang ke Madrasah Aliyah Negeri Palopo dan menganalisis kegiatan yang dilaksanakan oleh informan penelitian.³

2. Interview / wawancara

Wawancara merupakan sebuah teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan orang yang diwawancarai dan memberikan susunan pertanyaan agar mudah dijawab dalam proses wawancara.

³Hasyim Hasanah, *Teknik-teknik Observasi* (2017), h. 21.

Wawancara dilaksanakan untuk mendapatkan sebuah informasi dengan baik dan juga dapat menganalisis secara langsung dari pihak yang bersangkutan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah ulasan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi biasanya seperti gambar, penulisan atau karya yang bersejarah dari seseorang. Jika observasi dan wawancara telah dilakukan oleh calon peneliti maka akan meminta kepada pihak yang diwawancarai untuk mengambil gambar atau foto dan video supaya dapat memperkuat bukti atau informasi bahwa benar calon peneliti melakukan observasi dan wawancara di Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

G. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sebelum melaksanakan tersebut maka peneliti mempersiapkan hal yang perlu dijadikan bahan data atau sumber yang signifikan dalam penelitian yang dilakukan

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk pemeriksaan keabsahan data, peneliti mengumpulkan data yang telah didapatkan dimana data bersifat kualitatif berdasarkan penelitian. Maka perlu untuk melakukan keabsahan data berikut ini tekniknya agar dapat memperjelas data yang telah diperoleh diantaranya yaitu :

1. Perpanjangan jangka waktu

Perpanjangan jangka waktu merupakan cara yang bisa mengembangkan kefaktaan data. Oleh adanya perpanjangan jangka waktu maka peneliti akan

melaksanakan kembali kunjungan atau kelapangan dengan pihak yang pernah diwawancara meskipun dengan data informasi yang baru. Perpanjangan jangka waktu untuk menguji kebenaran atau fakta yang telah didapatkan. Setelah data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan atau sesuai, maka itu perpanjangan waktu akan berakhir.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah pemeriksaan kapabilitas atau dalam artian memeriksa apakah data yang didapatkan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Maka dari itu Peneliti mengambil 2 triangulasi diantaranya sebagai berikut:

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dipakai dalam melakukan pengujian kredibilitas data. Dimana data yang didapatkan akan diperiksa dari sumber yang bersangkutan. Data yang akan diuji sekaitan dengan “Strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo” Oleh karena itu, pengumpulan informasi atau data dalam pengujian ini terhadap kepala madrasah dan guru. Kemudian data akan dianalisis oleh peneliti sehingga dapat memperoleh suatu yang diinginkan.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi dengan teknik yang dipakai dalam memeriksa kredibilitas informasi atau data yang dilaksanakan dengan cara memeriksa data yang sama tetapi menggunakan analisa berbeda.

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga tahapan dalam melakukan analisis data adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data

Data yang dikumpulkan harus dianalisis mana yang menjadi pokok atau yang paling penting kemudian disusun dengan efektif dan efisien sehingga dapat dengan mudah dimengerti atau dipahami.⁴

b. Penyajian data

Dalam menyajikan data, peneliti menyajikan informasi yang baik dari permasalahan yang diteliti, metode yang dapat digunakan sesuai dengan apa yang menjadi teori.

c. Penarikan simpulan

Dalam hal ini peneliti akan menarik kesimpulan tentang apa yang akan diteliti tersebut. Sebelum menarik kesimpulan peneliti melihat dengan jelas apa yang menjadi faktor utama dalam simpulan tersebut.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan keenam: Bandung: Alfabeta, 2011), h. 234.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian*

1. **Gambaran Umum Madrasah**

Madrasah sebagai lembaga pendidikan di bawah naungan kementerian agama yang berperan penting dalam proses pendidikan di Indonesia. Hal ini menjadikan salah satu pembeda dari sekolah lain, karena di madrasah ini di khususkan hanya orang muslim saja. Peningkatan mutu di madrasah telah di atur oleh manajemen madrasah seperti, membina kelembagaan, kurikulum, sarana dan prasarana dan memajukan lembaga pendidikan yang unggul dikelola oleh Departemen Agama yang mengalami perubahan sesuai dengan waktu yang berjalan, keperluan dan bimbingan masyarakat di kota Palopo.

Madrasah ini terletak strategis, dilalui oleh alat transportasi umum, yaitu Jln. Dr. Ratulangi Kelurahan Balandai Kecamatan Bara Kota Palopo. Bangunan di madrasah ini termasuk milik sendiri yang luasnya 39.279 m².

Madrasah Aliyah Negeri Palopo atau singkatan MAN Palopo adalah alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo pertama mulanya didirikan pada tahun 1960 yang namanya adalah PGAN 4 tahun setara (SLTP), setelah itu masa belajarnya ditambah 2 tahun menjadi PGAN 6 tahun setara (SLTA). Hal ini berlanjut dari tahun 1968 sampai 1986. Setelah itu pada tahun 1993 masa belajarnya berganti menjadi 3 tahun setelah Mts mengalami peralihan dari PGAN 4 tahun. Setara sama dengan Sekolah Pendidikan Guru pada tahun itu. Dari PGAN Palopo yang belajar selama 3 tahun berakhir pada tahun 1993

dan 2 tahun masa belajar PGAN Palopo kemudian beralih menjadi MAN Palopo, telah terjadi beberapa kali perubahan kepala madrasah sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1: Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo

No	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Periode
1	PGAN 4 Tahun	Kadis	1960-1970
2	PGAN 4, 6, 3 Tahun	Drs. H.Ruslin	1970-1990
3	PGAN/MAN	H.Abd. Latif P, BA	1990-1996
4	MAN	Drs. M. Jahja Hamid	1996-2001
5	MAN	Drs. Somba	2001-2003
6	MAN	Drs. H.Mustafa Abdullah	2003-2005
7	MAN	Nursjam Baso, S.Pd	2005-2007
8	MAN	Dra. Maida Hawa	2007-2019
9	MAN	Dra. Hj. Jumrah M.Pd	2019-sekarang

Sumber : Pegawai Tata Usaha MAN Palopo

2. Visi dan Misi MAN Palopo

Adapun visi dan misi Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu sebagai berikut:

a. Visi

Terwujudnya insan yang beriman, bertaqwa, cerdas dan menguasai IPTEK, serta mampu bersaing ditingkat lokal maupun global.

b. Misi

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap nilai-nilai keikhlasan dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- 3) Meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam belajar baik secara pribadi maupun secara kelompok, serta membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.
- 4) Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.

3. Keadaan Guru MAN Palopo

Guru adalah seorang yang berperan penting dalam sebuah lembaga pendidikan sebagai pendidik. Guru juga berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan serta melakukan evaluasi dalam proses pendidikan yang telah dilaksanakan. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik guru juga menjadi motivator bagi siswa. Sebagaimana yang terlampir di Lampiran 2.

B. Hasil Penelitian

1. Budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang guru MAN Palopo, ditemukan bahwa budaya kerja guru di MAN Palopo didasarkan pada nilai-nilai:

- a. Integritas
- b. Profesionalitas
- c. Inovasi

- d. Tanggung jawab
- e. Keteladanan.

Budaya kerja guru berbasis nilai integritas yang dibiasakan guru di madrasah tersebut dapat terlihat pada aktivitas-aktivitas berikut: (1) setiap kegiatan dimulai dengan niat yang baik; (2) selalu berpikir positif dan bijaksana dalam melakukan pekerjaan; (3) menaati peraturan yang ditetapkan oleh undang-undang yang absah; (4) menghindari perbuatan yang melanggar seperti korupsi dan menyogok atau menyuap di lingkungan sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan informan, Kepala MAN Palopo sebagai berikut”

“Setiap memulai pekerjaan, saya membiasakan diri berniat yang baik agar pekerjaan itu bernilai ibadah. Jika ada tugas yang diamanahkan, saya berusaha berpikir positif dan menganggap pekerjaan itu suatu tanggungjawab. Tentu saja saya berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan aturan.”¹

Kepala madrasah dengan hasil wawancaranya menegaskan bahwa kebiasaan yang dilaksanakannya saat memulai pekerjaann yaitu berniat dengan baik agar segala pekerjaan termasuk bernilai ibadah. Kepala madrasah sangat amanah terhadap tugas yang diembannya serta bertanggung jawab dalam segala hal yang ada di Madrasah. Peneliti saat melakukan observasi memang kepala madrasah sangat amanah terhadap pekerjaannya.

Wakil kepala madrasah bagian kurikulum menginformankan mengenai budaya kerja guru nilai integritas yaitu:

“Di madrasah ini nilai integritas yang biasa dibudayakan oleh para guru yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang diamanahkan kepada kami. Selain itu kami juga menghindari segala

¹Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

larangan yang ditetapkan oleh kepala madrasah serta taat kepada aturan yang ditetapkan. Tentunya pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas dan berniat dengan baik akan mendapatkan pahala yang berlimpah dari Allah swt. maka dari itu kami menanamkan dalam hati pada saat kami bekerja di madrasah ini”.²

Wakamad bagian kurikulum dalam wawancaranya bahwa budaya kerja guru nilai integritas sudah berjalan dengan baik dengan mengikuti segala aturan yang ditetapkan oleh kepala madrasah. dalam observasi peneliti memperhatikan wakil MAN Palopo bagian kurikulum saat melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan yang disampaikannya yaitu tanggung jawab serta bekerja dengan niat baik

Adapun wawancara kepada guru mengenai budaya kerja nilai integritas yaitu sebagai berikut:

“Saya selalu membiasakan diri berniat baik dan tidak lupa membaca basmalah. Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan dan aturan. Hal ini dilakukan agar terhindar dari kebiasaan buruk, misalnya korupsi.”³

“Dalam melakukan pekerjaan saya senantiasa berniat dan selalu berpikir positif serta bijaksana dalam melakukan tugas yang diamanahkan, di sekolah ini sangat tertib terutama dalam hal disiplin waktu dan kebersihan. Semua peraturan yang diterapkan oleh kepala madrasah tidak keluar dari yang ditetapkan oleh undang-undang yang absah”.⁴

“Saya senantiasa selalu berpikir positif dalam melaksanakan pekerjaan dengan niat baik karena jika bersungguh-sungguh dalam bekerja akan mendapatkan kebaikan yang lebih pula. Disiplin dalam bekerja dan jujur akan dapat mengembangkan budaya kerja nilai integritas di madrasah ini. Saya merangkul para guru agar selalu membiasakan diri berniat dengan baik saat bekerja serta amanah dalam melaksanakan tugasnya.”⁵

²Paulus Baan, ST Wakil kepala MAN Palopo bagian kurikulum, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

³Hadrah, St., M.Si, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 20 Februari 2023

⁴Rahmiati, S.Pd, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 21 Februari 2023

⁵Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd. Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 22 Februari 2023

Berdasarkan hasil wawancara guru MAN Palopo dapat dipahami bahwa nilai integritas dalam bekerja sudah dilaksanakan dengan baik dengan niat yang baik dan berpikir positif dalam bekerja dan menghindari perbuatan yang dilarang di madrasah. Adapun hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai nilai budaya kerja guru berbasis integritas ditemukan bahwa para guru melaksanakan pekerjaannya dengan niat baik, disiplin waktu dan menjaga kebersihan di madrasah.

Budaya kerja guru berbasis nilai profesionalitas yang dibudayakan oleh para guru di madrasah tersebut dapat terlihat pada aktivitas-aktivitas berikut: (1) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan; (2) disiplin dalam bekerja dan serius dalam melaksanakan pekerjaan; (3) melaksanakan pekerjaan dengan terukur; (4) mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu; (5) menggunakan teknologi informasi dalam bekerja dengan sebaik mungkin. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan informan kepala MAN Palopo sebagai berikut:

“Hampir semua guru di madrasah ini profesional artinya sudah tersertifikasi karena adanya sertifikasi itu guru profesional dalam mengerjakan tugasnya sehingga bagaimanapun pengembangan potensi pada guru dan siswa itu sejalan sesuai dengan kurikulum dan aturan yang diberlakukan di madrasah ini. Disamping itu saya mendorong kepada para guru untuk mengikuti pelatihan seperti diklat yang diadakan oleh pemerintah. Di madrasah ini para guru sudah mengikuti beberapa pelatihan dimana profesionalitas dalam bekerja sangat mendukung”⁶

Kepala MAN Palopo dalam hasil wawancaranya mengatakan bahwa budaya kerja guru nilai profesionalitas di madrasah hampir semua guru bersertifikasi oleh karena itu tidak diragukan lagi mengenai profesionalitasnya dalam pekerjaannya begitupun tugas kepala MAN Palopo mendorong para guru

⁶Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

untuk mengikuti segala pelatihan baik dari luar maupun dari pemerintah. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan kepala MAN Palopo sangat mendukung Para guru untuk mengikuti diklat seperti yang dilihat peneliti kepala MAN Palopo mengumpulkan para guru agar mengikuti pelatihan yang diadakan pemerintah.

Wakil kepala MAN Palopo menyampaikan mengenai budaya kerja guru nilai profesionalitas sebagai berikut:

“Budaya kerja guru dengan nilai profesionalitas di madrasah ini guru telah profesional dalam bekerja. Saya sebagai wakamad kurikulum melakukan perencanaan progman semester tahunan, menyusun pembagian tugas guru yang saya lakukan tidak serta merta tetapi saya memiliki kemampuan profesional dalam melakukan hal tersebut melihat dari kemampuan atau profesionalitas para guru dalam mengajar dikelas.⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakamad bagian kurikulum dapat dipahami bahwa dalam pembagian tugas guru tidak serta merta dalam melakukan hal tersebut tetapi harus memperhatikan profesionalitas guru dalam bekerja. Dalam melakukan observasi peneliti melihat wakamad kurikulum menyusun dengan baik pembagian tugas guru, menyusun kelender pendidikan dan menyimpan dokumen kurikulum dan lain sebagainya.

Adapun wawancara kepada guru mengenai budaya kerja nilai profesionalitas yaitu:

“Di madrasah ini memiliki teknologi yang dapat membantu para guru dan siswa dalam menyelesaikan kewajiban sebagai pendidik dan pelajar,

⁷Paulus Baan, ST Wakil kepala MAN Palopo bagian kurikulum, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

semua guru di madrasah ini disiplin bekerja dan serius dalam melaksanakan tugasnya.⁸

“Para guru disini 90% telah tersertifikasi oleh karena itu semua guru profesional dalam membina, mengajar dan memberikan penilaian kepada siswa. Para guru juga melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan.⁹

“Saya selaku guru di MAN Palopo ini telah memiliki kemampuan dalam proses pembelajaran dimana saya menerapkan agar pembelajaran dilakukan diluar kelas karena jika siswa di dalam kelas maka akan jenuh dan bosan oleh karena itu saya melakukan perubahan dengan menjadikan proses pembelajaran yang dapat dipahami dan disenangi oleh para siswa.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara guru MAN Palopo dapat di pahami bahwa budaya kerja guru nilai profesionalitas di MAN Palopo rata-rata guru telah tersertifikasi jadi kemampuan guru dalam melakukan pekerjaan telah profesional. Adapun hasil observasi peneliti terhadap nilai budaya kerja guru berbasis profesionalisme di madrasah memang guru di madrasah ini sudah tersertifikasi oleh karena itu guru di madrasah telah profesionalisme atau memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya kerja berbasis nilai inovasi yang biasa dilakukan oleh guru MAN Palopo sesuai dengan aktivitas-aktivitas berikut: (1) mengembangkan kompetensi dan kapasitas yang dimiliki; (2) bersikap terbuka dalam menangkap pokok pikiran baru yang baik; (3) berani mengambil resiko dan memecahkan permasalahan yang ada. Aktivitas-aktivitas tersebut sesuai dengan narasumber kepala MAN Palopo sebagai berikut:

⁸Hadrah, St., M.Si, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 20 Februari 2023

⁹Rahmiati, S.Pd, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 21 Februari 2023

¹⁰ Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd. Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 22 Februari 2023

“Para guru rata-rata mengetahui IT sehingga dapat mengembangkan inovasi-inovasi pembelajaran itu mereka biasanya melakukan diluar kelas seperti praktek terutama dibidang seni seperti menari, menyanyi dan memainkan alat musik. Inovasi guru yang lain itu seperti game sesuai perkembangan siswa sehingga siswa di madrasah ini hampir semua berprestasi”.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah mengenai budaya kerja guru berbasis inovasi dimana para guru memiliki inovasi yang tinggi dalam mengembangkan budaya kerja guru begitupun kepala madrasah dalam mendukung setiap kegiatan yang dilakukan oleh para guru. Adapun observasi yang peneliti dapatkan yaitu kepala madrasah mengunjungi setiap kelas melihat para guru memberikan inovasi.

Sebagaimana hasil wawancara wakil kepala MAN Palopo bagian kurikulum menerangkan bahwa:

“Budaya kerja guru berbasis inovasi telah dilaksanakan dengan berbagai inovasi dari para guru dapat kita lihat dimana siswa di madrasah ini berprestasi dalam setiap kegiatan perlombaan. Oleh karena itu para guru berhasil dalam mendidik serta membimbing para siswa. Saya sebagai wakamad kurikulum memotivasi para guru untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya serta memberikan inovasi yang lebih baik lagi kedepannya”.¹²

Berdasarkan hasil wawancara wakamad dapat dipahami bahwa budaya kerja guru berbasis inovasi dimana wakamad memotivasi para guru untuk mengembangkan kemampuan atau inovasinya kepada para siswa di madrasah.

¹¹Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

¹²Paulus Baan, ST Wakil kepala MAN Palopo bagian kurikulum, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

adapun hasil observasi yang dilakukan peneliti mendapatkan wakamad kurikulum dalam memotivasi guru didalam ruangan guru.

Adapun hasil wawancara guru MAN Palopo terhadap budaya kerja guru berbasis inovasi yaitu:

“Di madrasah ini para guru saling memberikan inovasi sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien dilingkungan kerja. Para guru juga bersikap terbuka dalam menangkap pokok pikiran baru yang baik dan berani mengambil resiko serta memecahkan permasalahan yang ada di madrasah ini”.¹³

“Semua guru mengembangkan kompetensi dan kapasitas yang dimilikinya sehingga dapat memberikan inovasi yang baik pada lingkungan kerja di madrasah. Jika seorang guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya maka rekan kerjanya akan membantu dan memecahkan masalahnya secara bersama dalam hal permasalahan yang ada di lingkungan madrasah. Jadi di madrasah ini tidak ada kata kesulitan dalam hal bekerja karena disinilah para guru mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.”¹⁴

“Budaya kerja guru berbasis inovasi di madrasah ini sudah bagus karena dimana para guru telah profesional dalam mengembangkan inovasi yang dimilikinya dengan memperhatikan lingkungan yang ada di madrasah. begitupun para siswa sangat tertarik mengikuti dan mempelajari setiap ada inovasi yang diberikan pada guru saat mengajar dikelas”.¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara guru mengenai budaya kerja guru dapat dipahami bahwa budaya kerja berbasis inovasi sangat baik di madrasah ini karena rata-rata guru telah profesional dalam mengembangkan inovasi yang dimilikinya. Adapun hasil observasi yang dilakukan peneliti mengenai nilai budaya kerja guru berbasis inovasi menemukan bahwa rata-rata guru di MAN Palopo memiliki inovasi dalam proses pembelajaran dengan mengadakan berbagai macam metode

¹³Hadrah, St., M.Si, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 20 Februari 2023

¹⁴Rahmiati, S.Pd, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 21 Februari 2023

¹⁵Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd. Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 22 Februari 2023

dalam pembelajaran seperti melakukan pembelajaran diluar kelas. Peneliti menemukan para siswa belajar diluar kelas didampingi oleh guru.

Budaya kerja berbasis nilai tanggung jawab yang sering dilaksanakan oleh para guru di MAN Palopo sesuai dengan aktivitas-aktivitas berikut ini: (1) menuntaskan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu; (2) berani mengakui kesalahan yang telah diperbuat, bersedia menerima sanksi dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan; (3) melaksanakan dengan baik atas tugas yang diamanahkan. Hal tersebut sesuai dengan informan kepala MAN Palopo sebagai berikut:

“Sebagai seorang guru tentunya harus bertanggung jawab seperti mengajar, membimbing dan memberikan penilaian. Guru di madrasah ini melaksanakan tugasnya dengan baik dengan memperhatikan budaya kerja tanggung jawab serta amanah atas tugas yang diberikan. Saya sebagai kepala madrasah bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya serta amanah dalam membimbing para guru di madrasah ini”.¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara kepala madrasah dapat dipahami bahwa kepala madrasah sangat bertanggung jawab dalam membimbing para guru dalam mengembangkan budaya kerja guru dimadrasah ini. Adapun hasil observasi yang peneliti dapatkan yaitu kepala madrasah sangat disiplin serta tanggung jawab dalam mengarahkan para guru di madrasah ini serta menerapkan kebijakan-kebijakan yang harus dipatuhi oleh guru.

Adapun hasil wawancara wakil kepala MAN bagian kurikulum Palopo mengenai budaya kerja guru berbasis tanggung jawab yaitu:

¹⁶Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

“Saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan berusaha tepat waktu dan amanah atas tanggung jawab yang diberikan kepala madrasah dan menyelesaikannya dengan baik. Jika ada kesalahan yang saya perbuat maka akan ditegur oleh kepala madrasah dengan baik. Maka dari itu budaya kerja guru tanggung jawab sangat penting dalam mengembangkan budaya kerja guru di madrasah ini”.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara wakil kepala MAN Palopo bagian kurikulum dapat dipahami bahwa budaya kerja guru tanggung jawab sangat penting dalam mengembangkan budaya kerja guru sebagaimana yang wakil kepala madrasah laksanakan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya dan siap mengakui kesalahan. Adapun hasil observasi yang dilakukan peneliti menemukan wakil kepala madrasah tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikannya seperti memperhatikan kurikulum yang guru laksanakan dalam proses pembelajaran di kelas.

Adapun hasil wawancara guru MAN Palopo mengenai budaya kerja guru berbasis tanggung jawab yaitu:

“Para guru melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal, kemudian menciptakan kondisi-kondisi yang kondusif dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya guru juga mengakui kesalahan yang telah dilakukan serta memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat. Budaya tanggung jawab di madrasah ini sangat baik karena dimana hal tersebut memang kewajiban dan peraturan dari kementerian agama”.¹⁸

“Saya dalam melaksanakan pekerjaan membiasakan diri disiplin dan tanggung jawab dimana jika guru melakukan proses pembelajaran dikelas dengan baik dan mematuhi aturan dari kepala madrasah maka budaya kerja guru berbasis tanggung jawab dapat berkembang dengan baik dan dapat menjadi madrasah sebagai unggul dalam budaya kerja guru”.¹⁹

¹⁷Paulus Baan, ST Wakil kepala MAN Palopo bagian kurikulum, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

¹⁸Hadrah, St., M.Si, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 20 Februari 2023

¹⁹Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd. Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 22 Februari 2023

“Budaya kerja tanggung jawab seorang guru di madrasah ini sangat baik dapat dilihat dari segala hal yang dilakukan seperti mengajar, membimbing para siswa di madrasah ini. Selain itu guru juga menuntaskan pekerjaan yang diamanahkan dengan tepat waktu dan disiplin”.²⁰

Berdasarkan hasil wawancara guru dapat dipahami bahwa budaya kerja guru berbasis tanggung jawab dimana para guru telah bekerja dengan disiplin dan tanggung jawab di madrasah ini. Adapun hasil observasi yang dilakukan peneliti tentang nilai berbasis tanggung jawab guru di madrasah ditemukan bahwa guru memang sudah bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya seperti mengajar, membimbing dan memberikan penilaian kepada para peserta didik. Guru di madrasah ini menerima sanksi jika tidak mengerjakan pekerjaannya.

Budaya kerja berbasis nilai keteladanan yang sering diterapkan oleh para guru MAN Palopo sesuai dengan aktivitas-aktivitas berikut ini: (1) berakhlak yang baik; (2) melayani dengan sikap yang baik, ramah dan adil; (3) melaksanakan pekerjaan yang baik dan benar. Hal tersebut sesuai dengan narasumber kepala MAN Palopo sebagai berikut:

“Guru di madrasah ini saling sapa, menegur, menghargai, sehingga siswa juga diajarkan tata krama sopan santun terhadap gurunya begitupun dengan saya merangkul para guru disini untuk bagaimana kita bekerja sama dalam mengembangkan sekolah. Di madrasah ini juga telah ada tahfidz Al-Quran dimana para siswa berkumpul di musholla dan melaksanakan tadarrus bersama sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Saya sebagai kepala madrasah tentunya memberikan teladan yang baik kepada para guru dan siswa seperti menyapa dan memberikan salam serta senyum”.²¹

²⁰Rahmiati, S.Pd, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 21 Februari 2023

²¹Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

Berdasarkan hasil wawancara kepala MAN Palopo dapat dipahami bahwa keteladanan di madrasah ini sangat baik dimana kepala madrasah memberikan contoh keteladanan yang baik kepada para guru dan para siswa. Selain itu ada juga tahfidz Al-Quran di musholla madrasah yang setiap saat melakukan perkumpulan dalam mengkaji dan menghafal Al-Quran. Adapun hasil observasi yang ditemukan peneliti di lingkungan madrasah yaitu kepala madrasah, para guru dan siswa sangat sopan memberikan salam dan senyum dan peneliti mendapatkan juga para siswa berkumpul dalam menghafal Al-Quran di Pelatan Musholla.

Adapun hasil wawancara wakil kepala MAN Palopo bagian kurikulum mengenai budaya kerja guru berbasis keteladanan yaitu:

“Akhlik yang baik diutamakan di madrasah ini jika ini diterapkan maka akan dapat mengikuti segala budaya kerja guru dengan baik. Oleh karena itu saya menyampaikan kepada guru untuk selalu saling mengingatkan dalam hal kebaikan dan saling menasehati tanpa ada yang saling menjatuhkan satu sama lain.”²²

Berdasarkan hasil wawancara wakil kepala MAN Palopo dapat dipahami bahwa keteladananlah menjadi tonggak dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan madrasah. selain itu, saling mengingatkan dalam kebaikan dan menasehati satu sama lain akan menjadikan budaya kerja guru dapat berkembang. Adapun hasil observasi yang peneliti dapatkan yaitu wakil kepala MAN Palopo memang selalu memberikan nasehat kepada para guru dan siswa pada saat menjadi pembina upacara di madrasah.

²²Paulus Baan, ST Wakil kepala MAN Palopo bagian kurikulum, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

Adapun hasil wawancara guru mengenai budaya kerja guru berbasis keteladanan yaitu:

“Keteladanan di madrasah ini sangat baik dimana para guru dan siswa saling sapa dan siswa sangat sopan kepada gurunya baik itu diluar madrasah maupun dilingkungan madrasah. oleh karena itu saya sebagai guru sangat bangga kepada siswa yang berakhlak mulia kepada gurunya maupun kepada temannya”.²³

“Jika ada sesuatu yang dibutuhkan, para guru melayani dengan sikap yang baik, ramah dan adil. Budaya keteladanan juga termasuk penilaian yang pertama para guru terhadap siswa. Dimana di madrasah ini menjunjung tinggi akhlak yang baik”.²⁴

“Guru disini melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang ditetapkan. Semua yang kami kerjakan ini akan pasti dimintai pertanggung jawaban oleh Allah serta akan menjadi ladang pahala bagi kami jika melaksanakan tugas yang diberikan dengan ikhlas karena Allah. Dimadrasah ini kami senantiasa melakukan evaluasi mengenai madrasah ini dan semoga akan menjadi madrasah yang lebih unggul”.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara guru MAN palopo mengenai budaya kerja guru berbasis keteladanan dapat dipahami bahwa guru di MAN Palopo ini sangat memperhatikan keteladanan dengan berakhlak mulia baik kepada atasan, rekan kerja dan para siswa. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti tentang nilai budaya kerja guru berbasis keteladanan peneliti menemukan bahwa para guru saling sapa, menghargai satu sama lain serta saling tolong menolong. Di madrasah ini memang ada tahfidz Al-Quran yang terletak di mesjid madrasah dan telah banyak siswa yang telah menghafal Al-Quran. Dengan adanya tahfidz Al-Quran maka dapat mencerminkan akhlakul karimah antara siswa dengan para guru.

²³Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd. Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 22 Februari 2023

²⁴Hadrah, St., M.Si, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 20 Februari 2023

²⁵Rahmiati, S.Pd, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 21 Februari 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dikemukakan sebelumnya, ditemukan bahwa budaya kerja guru di MAN Palopo didasarkan pada nilai-nilai integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Nilai integritas dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: kegiatan dimulai dengan niat yang baik, berpikir positif dan bijaksana, menaati peraturan/perundang-undangan. Nilai profesionalitas dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: bekerja sesuai dengan kompetensi, disiplin, terukur, tepat waktu, dan menggunakan teknologi informasi. Nilai inovasi dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: pengembangan kompetensi dan kapasitas, bersikap terbuka, dan berani mengambil resiko. Nilai tanggung jawab dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: menuntaskan pekerjaan tepat waktu, berani mengakui kesalahan dan menerima. Nilai keteladanan dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: melayani dengan sikap yang, ramah dan adil, serta melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar yang mencerminkan akhlakul karimah.

2. Strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo

Berdasarkan data yang dikumpulkan peneliti secara observasi dan wawancara mengenai strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru. yang didapatkan yaitu: a) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif; b) melakukan pengawasan kepada guru saat jam kerja; c) melakukan evaluasi secara rutin; dan d) melakukan pembinaan pendidik. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala MAN Palopo Ibu Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I mengenai strategi tersebut:

“Dalam mengembangkan budaya kerja guru di madrasah ini ada beberapa strategi yang saya laksanakan yaitu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melakukan pengawasan kepada guru saat jam kerja, melakukan

evaluasi secara rutin dan melakukan pembinaan pendidik. Strategi ini saya terapkan dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah ini. Dengan adanya strategi tersebut telah banyak perubahan dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo ini”.

a. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dimana dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif para guru akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sebagaimana yang ditegaskan oleh kepala MAN Palopo dalam wawancara yaitu:

“Di Madrasah ini saya menerapkan ketenangan, ketertiban dan kenyamanan pada saat bekerja melalui peraturan yang harus dipatuhi oleh para guru seperti tidak terlalu berisik pada saat dalam ruangan, saling tegur menegur dalam kebaikan dan selalu menjaga kebersihan pada saat bekerja. Ini saya terapkan selama ini di madrasah di mana dengan adanya peraturan maka lingkungan kerja akan kondusif”.²⁶

Berdasarkan hasil wawancara kepala MAN palopo dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan menjadikan seseorang menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sebagaimana hasil observasi peneliti menemukan hal ini benar adanya yang dikatakan oleh kepala madrasah sebagaimana yang peneliti lihat pada saat observasi di lingkungan kerja. Adapun wawancara kepada guru yang memperkuat hal tersebut:

“Kepala madrasah memang sangat mengutamakan ketenangan dalam bekerja kami guru sangat mengapresiasi dengan adanya peraturan yang diterapkan oleh kepala madrasah. Selain itu kami para guru juga saling mengerti satu sama lain pada saat berbicara dengan suara keras pada saat guru menyusun pembelajaran di ruangan, kami tidak berisik jika ada hal tersebut ”.²⁷

²⁶Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

²⁷Rahmiati, S.Pd, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 21 Februari 2023

Berdasarkan hasil wawancara guru dapat dipahami bahwa kepala madrasah sangat mengutamakan kenyamanan saat bekerja dan menetapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh para guru dan siswa. Peneliti pada saat melakukan observasi dalam ruangan guru khususnya, memang masih ada guru yang bersuara keras atau sering tertawa terbahak-bahak dalam ruangan. Hal tersebut memang sudah kebiasaan guru tetapi ada peraturan kepala madrasah mengenai hal tersebut.

b. Melakukan pengawasan kepada guru saat jam kerja

Pengawasan memang sangat diperlukan dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo dengan adanya pengawasan maka para guru dapat bekerja dengan tertib dan tepat waktu. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala MAN Palopo:

“Pengawasan terhadap guru memang saya lakukan jika tidak ada pekerjaan lain atau ada waktu luang untuk mengawasi guru pada saat mengajar didalam kelas. Para guru di Madrasah ini memang masih ada beberapa yang sering terlambat mengajar itu pada saat pagi hari karena dimana guru tersebut memiliki halangan saat perjalanan ke Madrasah”.²⁸

Berdasarkan hasil wawancara kepala MAN Palopo dapat dipahami bahwa pengawasan yang dilakukan kepala madrasah tergantung dari kesibukannya jika ada waktu luang dia akan melakukan pengawasan didalam kelas. Walaupun ada beberapa guru yang terlambat datang mengajar waktu pagi kepala madrasah memahami hal tersebut karena ada guru yang jarak lokasi rumahnya kemadrasah jauh tetapi kepala madrasah menegaskan agar terlambat hanya beberapa menit saja dan tidak melewatkan waktu jam pelajarannya. Sebagaimana hasil observasi yang

²⁸Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

peneliti menemui kepala madrasah sangat memperhatikan para guru sangat mengajar didalam kelas.

Untuk memperkuat mengenai pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah maka peneliti melakukan wawancara terhadap perwakilan guru di MAN Palopo:

“Kepala madrasah melakukan pengawasan itu secara selang seling maksudnya kepala madrasah melakukan pengawasan didalam kelas hari ini besoknya tidak lagi karena kepala madrasah memiliki kesibukan. Dengan adanya pengawasan pada saat jam kerja kami mengusahakan tepat waktu untuk masuk mengajar didalam kelas”²⁹

Berdasarkan hasil wawancara guru MAN Palopo dapat dipahami bahwa kepala madrasah melakukan pengawasan dengan selang seling atau tidak menentu tergantung dari kesibukan kepala madrasah dan guru mengusahakan datang tepat waktu didalam kelas untuk melakukan proses pembelajaran. Sebagaimana hasil observasi yang peneliti dapatkan memang para guru rata-rata sangat tepat waktu dalam melakukan proses pembelajaran didalam kelas hanya sebagian guru yang datang terlambat mengajar dikelas.

c. Melakukan evaluasi secara rutin

Evaluasi perlu dilakukan setelah melaksanakan pekerjaan agar dapat mengetahui apa saja kekurangan dalam pekerjaan tersebut dan memperbaikinya setelah melakukan evaluasi. Maka dari itu kepala madrasah sangat berperan dalam mengarahkan para guru untuk mengikuti evaluasi. Adapun informan kepala MAN Palopo mengenai hal tersebut:

²⁹Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd. Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 22 Februari 2023

“Evaluasi yang kami lakukan di madrasah ini setiap bulan dimana dalam evaluasi tersebut saya mempersilahkan para guru mengeluarkan permasalahan yang mereka rasakan selama satu bulan melakukan pekerjaan atau mengajar. Setelah para guru menyampaikan permasalahan tersebut kami mencari cara mengatasi hal tersebut. Evaluasi ini kami laksanakan selama satu bulan sekali dan rapat kami laksanakan selama dua minggu sekali untuk mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo ini”.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara kepala MAN Palopo dapat dipahami bahwa evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah sekali dalam sebulan dan rapat para guru dua kali sebulan. Hal tersebut dilakukan terpisah agar dapat berfokus pada kegiatan itu saja dan tanpa mengganggu yang lainnya. Sebagaimana hasil observasi peneliti menemukan bahwa kepala madrasah melakukan evaluasi dan rapat guru sesuai dengan yang disampaikannya diwawancaranya.

Untuk memperkuat atau memperjelas mengenai hal tersebut peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu guru di MAN Palopo:

“Kepala madrasah memang melaksanakan evaluasi setiap satu bulan sekali, kami para guru menyampaikan kendala kami selama proses pembelajaran. Kepala madrasah memberikan kami beberapa masukan agar kedepannya tidak terulang kembali permasalahan tersebut. Dengan adanya evaluasi kami sangat terbantu dalam melaksanakan pekerjaan kami”.³¹

Berdasarkan hasil wawancara guru MAN Palopo dapat dipahami bahwa guru sangat terbantu atas evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dimana para guru dapat menyampaikan keluhan kesahnya dalam sebulan melakukan pekerjaannya dan rapat juga yang dilakukan oleh kepala madrasah yang dapat lebih terarah oleh guru dalam melaksanakan tugasnya di madrasah. sebagaimana hasil observasi peneliti menemukan bahwa benar adanya kepala madrasah melaksanakan

³⁰Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

³¹Hadrah, St., M.Si, Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 20 Februari 2023

evaluasi setiap bulan sekali dan rapat dua minggu sekali serta para guru hadir dalam rapat tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya evaluasi dan rapat yang dilakukan di madrasah sangat membantu para guru dan dapat lebih mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo.

d. Melakukan pembinaan pendidik

Pembinaan pendidik perlu dilaksanakan dalam mengembangkan budaya kerja guru seperti para guru mengikuti workshop mata pelajaran, pelatihan pembuatan media pembelajaran dan lain sebagainya. Strategi ini sangat menunjang dalam mengembangkan budaya kerja guru sebagaimana yang disampaikan oleh kepala MAN Palopo:

“Pembinaan pendidik seperti mengarahkan para guru untuk mengikuti diklat,workshok, PPG dan KKG yang diadakan pemerintah saya selalu mendorong para guru dalam mengikuti kegiatan tersebut dimana jika guru mengikuti maka akan sangat membantunya dalam melakukan pekerjaannya”.³²

Berdasarkan hasil wawancara kepala MAN Palopo dapat dipahami bahwa pembinaan pendidik sangat membantu para guru dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu kepala madrasah mendorong para guru untuk mengikuti segala kegiatan pelatihan para guru. Sebagaimana hasil observasi peneliti mendapatkan para guru yang sangat antusias dalam mengikuti workshop pembelajaran dan peneliti melihat para guru membahas mengenai pelatihan yang mereka ikuti.

Untuk memperjelas peneliti mewancarai guru MAN Palopo mengenai kegiatan tersebut.

³²Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Kepala MAN Palopo, Wawancara tanggal 16 Februari 2023

“Kami para guru di madrasah ini sangat terbantu karena adanya pembinaan pendidik yang diadakan oleh pemerintah dan memfasilitas kegiatan tersebut seperti diklat dan pelatihan media pembelajaran. Pembinaan pendidik yang lain seperti workshop kami mengikutinya hingga kami mendapatkan keterampilan dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan. Kepala madrasah sangat mendorong dan memotivasi kami para guru untuk mengikuti kegiatan tersebut”.³³

Berdasarkan hasil wawancara guru MAN Palopo dapat dipahami bahwa dengan adanya pembinaan pendidik sangat membantu para guru dalam melakukan proses pembelajaran dikelas. Disinilah peran kepala madrasah dalam memotivasi para guru untuk mengikuti kegiatan tersebut. Sebagaimana hasil observasi peneliti menemukan para guru mengikuti diklat yang diadakan oleh pemerintah yang diadakan di Kementrian Agama Kota Palopo.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo telah didapatkan mengenai hal tersebut. Peneliti akan membahas mengenai budaya kerja guru di MAN Palopo sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditentukan.

1. Budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Budaya kerja guru sangat penting dalam menunjang proses pembelajaran di madrasah dengan adanya beberapa nilai budaya kerja guru maka akan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun nilai budaya kerja guru yaitu nilai integritas, di MAN Palopo sangat baik dimana para guru berniat dengan baik dalam melaksanakan

³³Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd. Guru MAN Palopo Wawancara tanggal 22 Februari 2023

pekerjaannya, selalu berpikiran positif dan tentunya bijaksana dalam bekerja. Guru di MAN Palopo sangat mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Hal ini sesuai dengan kajian teori Stephen R. Covey mengemukakan bahwa integritas yaitu kerendahan hati, kejujuran dan bijaksana dalam bekerja. Jika guru menetapkan didalam dirinya rasa integritas dalam bekerja maka akan menjadi lebih baik kerja guru di madrasah.³⁴ Mengenai kejujuran dalam bekerja telah dijelaskan didalam Q.S At Taubah (9) :119 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama dengan orang-orang yang jujur.³⁵

Sebagaimana ayat diatas disampaikan bahwa taatlah menjalankan perintah Allah swt. dan menjauhi segala larangannya serta Allah swt. memerintahkan orang yang beriman untuk selalu berkata jujur.

Di MAN Palopo sangat menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja dengan berupaya melakukan perubahan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan bijaksana. Budaya kerja guru berbasis integritas sangat dibutuhkan di madrasah karena integritas merupakan suatu yang dapat menjadikan suatu lembaga dapat dipercaya dan dianggap berhasil dalam mengembangkan budaya kerja guru.

³⁴Stephen R. Covey, *“The 8th Habit From Effectiveness to Greatness”*, (New York: 2004), h. 297

³⁵Kementrian Republik RI, *Al-Qur’an dan terjemahan*, (Surabaya, Halim Qur’an, 2018)

Selanjutnya nilai budaya kerja guru profesionalitas di MAN Palopo sangat baik dimana para guru di madrasah ini hampir sepenuhnya tersertifikasi oleh karena itu guru memiliki kompetensi atau profesional dalam mengajar peserta didik. Guru juga sangat disiplin dalam bekerja dan amanah melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan adanya guru yang profesional dalam bidangnya masing-masing akan menjadikan budaya kerja guru berkembang kedepannya. Hal ini sejalan dengan teori M. Uzer Usman bahwa profesionalisme guru adalah seseorang yang memiliki keahlian atau kemampuan khusus dalam bidangnya sehingga dapat melaksanakan tugasnya yang diberikan dengan profesional.³⁶

Nilai budaya kerja guru selanjutnya inovasi sebagaimana yang didapatkan peneliti di madrasah para guru rata-rata mengetahui Informasi Teknologi (IT) sehingga dapat mengembangkan inovasi-inovasi pembelajaran itu. Biasanya guru melakukan diluar kelas seperti praktek terutama dibidang seni seperti menari, menyanyi dan memainkan alat musik. Inovasi guru yang lain itu seperti game sesuai perkembangan siswa sehingga siswa di madrasah ini hampir semua peserta didik berprestasi. Jika guru memiliki inovasi yang berkembang sesuai zaman akan lebih dapat mengembangkan budaya kerja guru di madrasah.

Berdasarkan hasil peneltian peneliti nilai budaya kerja guru tanggung jawab di MAN Palopo sangat baik dimana para guru di madrasah ini bertanggung jawab dalam mengajar, membimbing dan memberikan penilaian kepada para peserta didik. Selain itu, para guru saling membantu satu sama lain jika mengalami kendala

³⁶Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosydakarya, 2006) Cetakan XX h. 15

dalam proses pembelajaran. Tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dilakukan karena dimana hal tersebut adalah amanah yang dijaga dan dipenuhi. Hal Ini dijelaskan dalam Q.S Al Isra (17) : 36 sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Terjemahnya:

Dan janganlah kamu menuruti sesuatu yang tidak kamu ketahui karena pendengaran dan penglihatan dan hati nurani, semua itu akan dimintai pertanggung jawabannya.³⁷

Ayat diatas menjelaskan bahwa segala sesuatu yang dilakukan akan di mintai Allah swt pertanggung jawab di akhirat kelak. Oleh karena itu tanggung jawablah dalam melakukan segala pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tidak melakukan perbuatan yang dilarang oleh Allah swt.

Nilai budaya kerja guru keteladanan di MAN Palopo sudah sangat baik sebagaimana yang peneliti temukan guru yang saling sapa satu sama lain, menghargai dan sopan santun begitupun juga para peserta didik. Para guru dan siswa sangat menjunjung akhlak yang baik dimana penilaian seorang guru di madrasah ini yang diutamakan adalah akhlak dan kemudian kepintaran peserta didik.

2. Strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti didapatkan beberapa strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru yaitu: a) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif; b) Melakukan

³⁷Kementrian Republik RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Surabaya, Halim Qur'an, 2018)

pengawasan kepada guru saat jam kerja; c) Melakukan evaluasi secara rutin; dan d) Melakukan pembinaan pendidik.

a. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan budaya kerja akan menjadi efektif dan efisien. peran kepala madrasah sangat dibutuhkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara mengajak para guru, staff dan para siswa untuk tetap menjaga lingkungan madrasah melalui peraturan yang ditetapkan kepala madrasah. Berdasarkan hasil penelitian peneliti didapatkan bahwa dengan adanya peraturan yang ditetapkan oleh kepala MAN Palopo lingkungan kerja di madrasah kondusif. Maka dengan itu kepala madrasah yang berperan penting dalam memimpin madrasah agar lingkungan kerja dapat menjadi lebih nyaman dan tenang sebagaimana hal ini berkaitan dengan teori Ara Hidayat dan Imam Machali yaitu kepala madrasah sebagai *Leader* (Pemimpin) adalah seseorang yang mampu mengendalikan sebuah instansi atau organisasi sehingga dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan seperti menciptakan lingkungan di madrasah agar kondusif dalam bekerja.³⁸

b. Melakukan pengawasan kepada guru saat jam kerja

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mendapatkan bahwa pengawasan kepala MAN Palopo kepada guru pada saat jam kerja dilaksanakan oleh kepala madrasah dengan teratur dan melihat para guru aktif dalam bekerja. Dengan adanya strategi ini maka akan dapat mengembangkan budaya kerja guru MAN Palopo. Selain itu guru juga akan merasa terdorong untuk aktif dalam bekerja atau mengajar

³⁸Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), h.104.

di kelas. Hal ini berkaitan dengan kajian teori yang dijelaskan peneliti sebelumnya bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi pada lembaga pendidikan memiliki peran dan tanggung jawab untuk mengawasi, mendorong dan meningkatkan proses belajar mengajar dikelas.

c. Melakukan evaluasi secara rutin

Berdasarkan hasil penelitian peneliti didapatkan bahwa strategi kepala madrasah yaitu evaluasi secara rutin sudah berjalan dimana dengan adanya evaluasi maka budaya kerja guru di MAN Palopo dapat berkembang dengan baik. Selain itu para guru dapat menyampaikan apa saja yang menjadi halangan dalam proses pembelajaran dan para guru lain dapat memberikan masukan mengenai solusi dengan hal tersebut. Maka dari itu evaluasi sangat berperan penting dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo.

Evaluasi yang dilaksanakan setiap saat akan memperbanyak informasi yang berasal dari pihak yang terkait di madrasah sehingga dengan adanya informasi dapat menjabarkan hal yang bernilai positif dan melakukan suatu penilaian dengan kegiatan yang telah dilaksanakan apakah sesuai dengan target atau tidak. Oleh karena itu evaluasi sangat di perlukan dalam memperbaiki sesuatu yang dapat mengembangkan budaya kerja guru. Hal ini berkaitan dengan teori Charles O. Jones mengemukakan bahwa evaluasi dilaksanakan agar dapat mengetahui apakah pencapaian bernilai positif atau terkendala dengan adanya kegiatan yang telah dilaksanakan kita dapat mengetahui pelajaran kemas yang akan datang untuk memperbaikinya.

Kepala madrasah sangat berperan dalam melaksanakan tugasnya dengan melakukan perubahan dengan mengadakan evaluasi setiap waktu agar budaya kerja guru dapat berkembang dengan baik di madrasah. Dengan adanya evaluasi akan mempererat kerja sama para guru dalam membantu kepala madrasah untuk mengembangkan budaya kerja guru.

d. Melakukan pembinaan pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengenai strategi kepala MAN Palopo dalam mengembangkan budaya kerja dengan melakukan pembinaan pendidik ini sudah berjalan di madrasah para guru telah mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Peran kepala madrasah dalam mendorong para guru untuk mengikuti pelatihan seperti PPG, KKG dan melanjutkan pendidikan kejenjang tinggi. Tujuan utama pembinaan pendidik yaitu agar guru dapat mengembangkan kerjanya dan memiliki kemampuan yang lebih profesional dalam mengajar.

Hal ini sejalan dengan teori Mulyasa, kepala madrasah adalah pendidik yang dapat membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan, membimbing peserta didik, melatih tenaga kependidikan, melacak perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memberikan contoh pendidikan. Kepala madrasah perlu menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme.³⁹ Maka dari itu peran kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru sangat dibutuhkan.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyimpulkan bahwa strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru dengan strategi menciptakan

³⁹Muhammad Munawir Pohan, "Kepala Sekolah sebagai Manajer dan Pemimpin Pendidikan" *Jurnal Ansiru PAI* Vol. 3 No. 1. Januari-Juni 2018, h. 84. <https://jurnal.uinsu.ac.id>.

lingkungan kerja yang kondusif, melakukan pengawasan kepada guru saat jam kerja, melakukan evaluasi secara rutin dan melakukan pembinaan pendidik telah dapat mengembangkan budaya kerja guru sebagaimana yang peneliti lakukan dalam observasi langsung di lingkungan madrasah. Dimana para guru bekerja dengan baik dan memenuhi tugasnya sebagai pendidik serta mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh kepala madrasah. kepala madrasah juga sangat berperan dalam mendukung dan memberikan arahan kepada para guru untuk bekerjasama dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya kerja guru di MAN Palopo didasarkan pada nilai-nilai integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Nilai integritas dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: kegiatan dimulai dengan niat yang baik, berpikir positif dan bijaksana. Nilai profesionalitas dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: bekerja sesuai dengan kompetensi, disiplin, terukur, tepat waktu, dan menggunakan teknologi informasi. Nilai inovasi dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: pengembangan kompetensi dan kapasitas, bersikap terbuka, dan berani mengambil resiko. Nilai tanggung jawab dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: menuntaskan pekerjaan tepat waktu, berani mengakui kesalahan dan menerima. Nilai keteladanan dibudayakan melalui aktivitas-aktivitas: melayani dengan sikap yang, ramah dan adil, serta melaksanakan pekerjaan dngan baik dan benar yang mencerminkan akhlakul karimah.
2. Strategi kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu dengan strategi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melakukan pengawasan kepada guru saat

jam kerja, melakukan evaluasi secara rutin dan melakukan pembinaan pendidik telah dapat mengembangkan budaya kerja guru sebagaimana yang peneliti lakukan dalam observasi langsung dilingkungan madrasah. Dimana para guru bekerja dengan baik dan memenuhi tugasnya sebagai pendidik serta mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh kepala madrasah. kepala madrasah juga sangat berperan dalam mendukung dan memberikan arahan kepada para guru untuk bekerjasama dalam mengembangkan budaya kerja guru di MAN Palopo.

Keterbatasan peneliti saat meneliti yaitu waktu yang diperlukan pada saat melakukan wawancara kurang maksimal dikarenakan narasumber tidak memiliki waktu yang cukup banyak untuk melakukan wawancara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti memberikan saran mengenai strategi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya kerja di MAN Palopo . yaitu:

1. Bagi kepala madrasah harus memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh pemerintah seperti memfasilitasi dalam mengikuti diklat, PKG dan KKG agar dapat mengembangkan budaya kerja guru.
2. Bagi guru harus mematuhi segala apa yang diperintahkan kepala madrasah dan lebih mengembangkan lagi budayanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abudsar, A. *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Al Ma'arif Bulukumba* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar) 2019.
- Akib, R., Elpisah, E., & Fhareza, M. *Peran Budaya Kerja Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. *Jambura Economic Education Journal*, 4(1), 42-50 2022.
- Ambiya, M. S., Syukri, A., & Us, K. A. *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Provinsi Jambi* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi) 2021.
- Arikunto Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, Cet. Kelima. Jakarta: Rineka Cipta 2000.
- Arwandi, T. *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN Kepulauan Selayar Kabupaten Kepulauan Selayar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar) 2022.
- David Fred . *Strategic Management Concept and Cases*”, Edition 13 Penerbit: Francis Marion University Florence, South Carolina, 2015.
- Deke, O. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Sma Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT. *Jurnal Edukasi Sumba (JES)*, 1(2) 2019.
- Dr, P. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung, 25, 2008.
- Fajrin, A. *Manajemen Strategik pada Masa Pandemi*. Penerbit NEM 2022.
- Griffin, W. R. *Manajemen*. Edisi Ketujuh Jilid 2, Penerjemah: Gina Gania 2004.
- Hartanto, F. M. *Paradigma baru manajemen Indonesia: menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan potensi insani*. PT Mizan Publika 2009.
- Hasanah, H. Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21-46 ,2017.
- Hasanudin, H., Kusnawan, D., & Sadiah, D. *Manajemen Strategik Pondok Pesantren dalam upaya membentuk Santri yang berkarakter*. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 4(3), 305-322, 2019.

- Hendryadi, H. Penguatan Motivasi Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kreativitas Guru Pada Masa Pandemi. *Tadris: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1-12, 2022.
- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. Manajemen Strategis, diterjemahkan oleh Julianto Agung S. Penerbit Andi, Yogyakarta 2003.
- Mardiyanto, H. *Inti sari manajemen keuangan*. Grasindo, 2009.
- Murniati, A. R., & Usman, N. *Implementasi manajemen stratejik dalam pemberdayaan sekolah menengah kejuruan*. Perdana Publishing 2009.
- Nasional, D. P. Kamus besar bahasa Indonesia 2008.
- Nawawi, H. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif 2001.
- RAHMAN, N. Manajemen Strategik 2020.
- Rahmawati, S. Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing Bisnis Toko Surabaya Ampel Kota Kediri. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 1(2), 90-117, 2019.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52, 2020.
- Siswanto, H. Pentingnya pengembangan budaya religious di sekolah. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 6(1), 51-62, 2019.
- Sopiah, S., & Herman, M. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), 285-292, 2018.
- Suaedi, F. *Dinamika Manajemen Strategis Sektor Publik di Era Perubahan*. Airlangga University Press 2019.
- Sugiyono, D. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D, 2013.
- Suwanto, S. Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan. *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(2), 231-248, 2018.
- Tajudin, A., & Aprilianto, A. Strategi Kepala Madrasah.. dalam Membangun Budaya Religius Peserta Didik. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 101-110, 2020.
- Umar, H. Manajemen Stretegi in Action. *PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*, 2008.

Widiastuti, R., Sudharto, S., & Suwandi, S. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Budaya Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3), 2018.

Yuwono, T., & Abdullah, P. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Praktis. *Surabaya: Arkola*, 1994.





LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian

1 2 0 2 3 1 9 0 0 9 0 1 0 3

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 103/IP/DPMPSTP/II/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: RYAN RENALDI
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Alamat	: Rampoang Kota Palopo
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 1902060116

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENGENBANGKAN BUDAYA KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO

Lokasi Penelitian	: MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO
Lamanya Penelitian	: 06 Februari 2023 s.d. 06 Maret 2023

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 07 Februari 2023
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP



ERICK K. SIGA, S.Sos
Pangkat: Penata Tk.I
NIP : 19830414 200701 1 005

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SW/3
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Meneliti



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA PALOPO
Jalan Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo 91914
Telp/Fax (0471) 21671 E-mail : manpalopo7@gmail.com
Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 126 /Ma.21.14.01/TL.00/III/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
NIP. : 196612311994032009
Pangkat/Gol. : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Ryan Renaldi
Kelamin : Laki - Laki
Alamat : Rampoang Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 1902060116

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Strategi Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo "**.

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Maret 2023
Kepala Madrasah,



[Signature]
Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
NIP. 196612311994032009

Lampiran 3 : Keadaan Guru MAN Palopo

No	Nama/ Nip	Jabatan
1	Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I Nip. 19661231 199403 2 009	Kepala Sekolah
2	Dra. Maida Hawa, M.Pd.I Nip 19670813 199303 2 001	Guru madya
3	Dra. Anna Rahmah, M.Pd.I Nip. 19610623 199203 2 001	Guru madya
4	Drs. M. Bahrum T, M.Pd.I Nip. 19621231 199101 1 00	Guru madya
5	Dra. Niba Manganni Nip.19610719199403 2001 5	Guru madya
6	Dra. Nurwahida NIP.196903271995032004 6	Guru madya
7	Kasiatun, Spd Nip. 19650615 199303 2 002	Guru madya
8	Dra. Jumiati Sinarji NIP. 19690407 199803 2 001	Guru madya
9	Dra. Ruhaya, M.Pd Nip. 19670407 199703 2 001	Guru madya
10	Dra. Jumaliana NIP. 19671220 199803 2 001	Guru madya
11	Drs. Haeruddin, M.Pd Nip. 19650827 200604 1 006	Guru madya
12	Rahmah, S.Ag, S.Pd Nip. 19710907 200312 2 001	Guru madya
13	Dra. Nurmiati, M.Pd.I Nip.19710503 200501 2 00	Guru madya
14	Dra. Hj. Uswaty Khalid NIP. 19671231 200701 2 279	Guru madya
15	Indarmi H. Renta, S.Ag Nip. 19720915 200701 2 013	Guru madya
16	Mustakin, Se. Nip. 19631118 200604 1 004	Guru madya
17	Dra. St. Nun Ainun Yahya Nip.19690419 200701 2 02	Guru madya
18	Dra. Hj. Nurpati NIP. 19680201 200701 2 055	Guru madya

19	Drs. Abd. Muis NIP. 19690819 200710 1 003	Guru madya
20	Sujarno, S.Ag, M.Pd.I Nip. 19750809 200710 1 003	Guru madya
21	Yusni, ST NIP. 19820117 20091	Guru madya
22	Andi Sriwahyuli,S.Pd.M.Pd Nip.19850525 200912 2 002	Guru madya
23	Asriani Baso, S.Ag NIP.197501012014200	Guru madya
24	Paulus Baan,ST. NIP.1975063020141002	Guru madya
25	Suhria Fachmi Ahlan, S.Pd NIP. 198908122019032015	Guru madya
26	Husniati Muhyirung, S.Pd NIP. 198712042019022012	Guru madya
27	Suciaty Rustam, S.Pd NIP. 199001042019032025	Guru madya
28	Zulfitriah Hasim, S.Pd NIP. 199112162019032018	Guru madya
29	Titin Harfiana, S.Pd.I NIP. 199306102019032026	Guru madya
30	Nursan Nawir, S.Pd NIP. 199503052019031013	Guru madya
31	Irfan Rizal, S.Or Nip. 198910082019031009	Guru madya
32	Musril Hamzah, S.Pd Nip. 199304092019031010	Guru Madya
33	Fakhrul Islam, S.Pd NIP. 199312202019031016	Guru Madya
34	Muhammad Fathanah, S.Pd Nip. 199404212019031012	Guru Madya
35	Nur Amaliah Batari, S.Pd NIP. 199601152019032020	Guru Madya
36	Drs. Sofyan Lihu NIP. 19680925 199702 1 001	Guru Madya
37	Rahmawati, SS. NIP. 19731102 200312 2 009	Guru madya
38	Hadrah, SE., M.Si NIP. 19730202 200502 2 003	Guru madya

39	Bebet Rusmasari K, S.Pd NIP. 19790218 200502 2 002	Guru Madya
40	Darwis, S.Pd NIP. 19790507 200604 1 010	Guru Madya
41	Hidayanti, ST NIP. 19790425 200604 2 012	Guru Madya
42	Rizal Syarifuddin, SE NIP. 19770816 200604 1 017	Guru Madya
43	Faisal Syarifuddin, ST. NIP. 19770816 200701 1 024	Guru Madya
44	Abdul Wahhab, S.Si., M.Pd NIP. 19810730 200604 1 012	Guru Madya
45	Alahuddin, S.Fil.I., M.Pd.I NIP. 19780902 200701 1 008	Guru Madya
46	Sugiyah, SP. NIP. 19770212 200701 2 01	Guru Madya
47	Muh. Nashir Takbir, S.Kom, M.Pd NIP. 19780903 200801 1 00	Guru Madya
48	Nursanti, S.Pd	Guru Honorer
49	Rusnia, S.Pd.I, M.Pd	Guru Honorer
50	Satriani, S.Pd	Guru Honorer
51	Muh. Yunus, S.Pd	Guru Honorer
52	Sitti Rahmatiah Ramlan Dhara, S.Pd	Guru Honorer
53	Drs. Abd. Madjid DM., M.Pd.I	Guru Honorer

Lampiran 4 : Keadaan Sarana dan Prasarana MAN Palopo

NO	JENIS SARANA & PRASARANA	JENIS	KUAN TITAS	KUALITAS
1	Gedung Aula	Permanen	2	Baik
2	R. Kelas	Permanen	27	Baik
3	R. Kepala Sekolah	Permanen	1	Baik
4	R. Guru	Permanen	1	Baik
5	R. Perpustakaan	Permanen	1	Baik
6	R. Komputer	Permanen	2	Baik
7	Lab. Biologi	Permanen	1	Baik
8	Lab. Fisika	Permanen	1	Baik
9	Lab. Kimia	Permanen	1	Baik
10	Lab. Bahasa	Permanen	1	Baik
11	Life.SKILL	Permanen	1	Baik
12	Kamar Mandi / Wc	Permanen	14	12 baik, 2 rusak berat
13	Ruang Uks	Permanen	1	Baik
14	Ruang Pramuka	Permanen	1	Baik
15	Ruang OSIS	Permanen	1	Baik
16	Ruang BK	Permanen	1	Baik
17	Ruang Keterampilan	Permanen	1	Baik
18	Ruang Tata Usaha	Permanen	2	Baik
19	Lap. Bulutangkis	Permanen	2	1 baik, 1 rusak ringan
20	Lap. Volly	Permanen	2	2 rusak ringan
21	Lap. Basket	Permanen	1	Baik
22	Lap. Tenis Meja	Permanen	1	Baik
MOBILER/PERALATAN SEKOLAH				
23	Meja Siswa	Unit	584	451 Baik, 125 Rusak ringan, 8 Rusak berat
24	Kursi Siswa	Unit	865	785 baik 80 Rusak Ringan
25	Meja Guru	Unit	74	Baik
26	Kursi Guru	Unit	74	Baik
27	Meja Staf/TU	Unit	9	Baik

28	Kursi Staf/TU	Unit	9	Baik
29	Meja Kepsek	Unit	1	Baik
30	Kursi Kepsek	Unit	1	Baik
31	Papan Tulis	Unit	27	Baik
32	Lemari	Unit	10	Baik
33	Warless	Unit	1	Baik
34	LCD	Unit	6	Baik
35	Laptop	Unit	7	Baik
36	Komputer	Unit	16	Baik
37	Sown Sistem	Unit	2	Baik



Lampiran 5: Wawancara dengan Kepala Madrasah Negeri Palopo



Lampiran 6: Wawancara dengan Guru Madrasah Aliyah Negeri Palopo



Lampiran 7: Profil MAN Palopo dan Nilai budaya kerja MAN Palopo


PROFIL MADRASAH

IDENTITAS MADRASAH		
1	NAMA MADRASAH	MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA PALOPO
2	NOMOR STATISTIK	131173730001
3	PROVINSI	SULAWESI SELATAN
4	KOTA	PALOPO
5	KECAMATAN	BARA
6	KELURAHAN	BALANDAI
7	JALAN	DR. RATULANGI
8	KODE POS	91914
9	TELEPON	0471 21671
10	FAXCIMILE / FAX	0471 21671
11	DAERAH	<input checked="" type="checkbox"/> PERKOTAAN <input type="checkbox"/> PEDESAAN
12	STATUS MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> NEGERI <input type="checkbox"/> SWASTA
13	AKREDITASI	<input checked="" type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
14	SURAT KEPUTUSAN / SK	NOMOR 64 TAHUN 1990 TANGGAL 5 APRIL 1990
15	SK DITANDATANGANI OLEH	MENTERI AGAMA
16	TAHUN BERDIRI	1990
17	TAHUN PENGESAHAN	1990
18	STATUS MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> PAGI <input type="checkbox"/> SIANG
19	BANGGUNAN MADRASAH	<input checked="" type="checkbox"/> MILIK SENDIRI <input type="checkbox"/> BUKAN MILIK SENDIRI
20	LUAS MADRASAH	39,279 KM ²
21	ALAMAT MADRASAH	JLN. DR. RATULANGI BALANDAI KOTA PALOPO
22	JARAK KE KOTA	4 (EMPAT) KM
23	PERJALANAN PERUBAHAN MADRASAH	PGAN - MAN PALOPO
24	JUMLAH KKM	1 (SATU) MADRASAH
25	ORGANISASI PENYELENGGARA	<input checked="" type="checkbox"/> PEMERINTAH <input type="checkbox"/> SWASTA

KEPALA MAN PALOPO
 Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I.
 NIP: 1966 1231 1994 032 009



Lampiran 8: Struktur Organisasi MAN Palopo



Lampiran 9: Proses pembelajaran di kelas dan Foto Guru MAN Palopo



Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup



Ryan Renaldi, lahir di Saga pada tanggal 11 Maret 2000.

Penulis merupakan anak pertama dari 5 bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Conne dan seorang ibu bernama Tini. Saat ini, penulis tinggal di Desa Parumpanai Kecamatan Wasuponda Kabupaten Luwu Timur. Adapun

Pendidikan penulis di SDN 260 Palauru selesai pada tahun 2013. Selanjutnya, penulis lanjut ke jenjang SMPN Satap Palauru selesai pada tahun 2016 . kemudian penulis melanjutkan kejenjang SMKN 1 Luwu Timur selesai pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan kebidang yang ditekuni yaitu di prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Kemudian penulis memasuki pengurus HMPS Manajemen pendidikan Islam dan mengikuti organisai eksternal yaitu Ikatan Pelajar Muhammadiyah.