

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sekolah merupakan unsur penting dalam dunia pendidikan, yang perlu di sempurnakan untuk mendapatkan sekolah yang bermutu. Salah satunya pendidikan untuk peserta didik yang akan menghasilkan output yang memuaskan bagi sekolah dan bisa memberikan timbal balik kepada bangsa maupun sekolah. Untuk mendapatkan dan menciptakan sekolah yang bermutu tinggi, maka salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kinerja guru melalui budaya kerja yang kuat dan baik.

Lembaga pendidikan merupakan sebuah organisasi yang terbentuk dari beberapa komponen yang saling berkaitan dan membentuk satu sistem yang utuh dan tidak dapat dipisahkan antara komponen satu dengan komponen lainnya. Komponen-komponen tersebut diantaranya adalah peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan sekolah, masyarakat, dan komite sekolah. Masing-masing komponen ini memiliki tugas dan fungsinya masing-masing serta tanggung jawab yang diembannya. Tenaga pendidik yaitu guru memiliki fungsi memberikan pendidikan, dan pengajaran kepada peserta didik.¹ Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Pendidikan bukanlah kegiatan

¹ Sitti Sopiah & Maman Herman, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kompetensi Guru", *Indonesian Journal Of Education Management & Administration Review*, 2018 Desember, Volume 2 Number 2, (Ciamis: Universitas Galuh, 2018), hlm. 284.

yang sederhana, melainkan kegiatan yang dinamis.² Pendidikan adalah usaha mengembangkan potensi peserta didik dengan tujuan agar mereka memiliki kepribadian secara holistik. Nilai-nilai yang akan ditanamkan dalam pendidikan meliputi: spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan pribadinya, masyarakat, bangsa dan negara.³ Dalam meningkatkan kualitas pendidikan terlihat dari keinginan pemerintah untuk melaksanakan reformasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di bidang pendidikan lebih nampak lagi dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Adapun substansi dari Undang-Undang Sisdiknas yang baru tersebut nampak dari visinya: terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman.⁴ Menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”. Menurut Subliyanto budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang

² Badrudin, *Manajemen Peserta Didik*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2014), hlm. 1-2.

³ Hotner Tampubolon, “*Budaya organisasi, motivasi, dan kinerja guru di sekolah sebagai dasar pengembangan tenaga pendidik*”, (Mantraman Jakarta Timur: Universitas Kristen Indonesia), hlm.145.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 20003 Sistem Pendidikan Nasional.

berlaku dalam masyarakat. Budaya kerja seorang guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggung jawab moral.

Budaya kerja guru di sekolah unggul akan menjadi optimal, bila mana didukung oleh kepala sekolah, guru, karyawan maupun siswa. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya meningkatkan kearah yang lebih baik. Budaya kerja yang dilakukan disekolah dapat berupa membuat dan mempersiapkan administrasi guru, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran. kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Dengan demikian, dalam kinerja guru terdapat produktivitas kerja yang perlu diperhitungkan. Balai pengembangan produktivitas daerah, mengemukakan 6 faktor utama yang menentukan produktifitas tenaga kerja, yakni : sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan.⁵

Pendidikan dan lembaga pendidikan sangatlah penting, mengingat pendidikan yang ada di MTs Negeri 1 Pamekasan, bahwasanya disana dengan melihat visi dan misi dari lembaga tersebut yaitu ingin menciptakan siswa yang berbudaya lingkungan serta berakhlakul karimah.

⁵ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru Dan Siswa*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2016), hlm.111.

Guru umumnya adalah bagian penting dari organisasi pendidikan yang disebut sekolah. Kehadiran tenaga pendidik, tidak bisa melepaskan diri dari kehadiran lembaga pendidikan sebagai sebuah institusi. Dalam konteks itu pula, perilaku guru senantiasa berinteraksi dengan konteks dan situasi lembaga pendidikan. Dalam setiap tindakannya, baik yang menyangkut pikiran, perkataan, dan perbuatan seorang guru, akan menjadi bagian penting dari proses pelayanan atau manajemen pendidikan.

Munculnya budaya kerja yaitu dengan adanya faktor kurangnya komitmen dari guru atau tenaga pendidik dalam suatu pekerjaan yang akan menimbulkan kurangnya mutu dalam sekolah, baik dari bidang pendidikan yang diberikan kepada peserta didik ataupun sekolah. Sama halnya dengan fakta yang ada di MTs Negeri 1 Pamekasan, munculnya penerapan budaya kerja disana di dasari dengan adanya kinerja guru yang kurang baik.

Dimana budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Ada juga yang mengartikan bahwa budaya sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang telah diorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah.⁶ Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan, yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Nilai budaya kerja

⁶ Imail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, (Jakarta : KENCANA, 2013), hlm.1-2.

menunjukkan intensitas budaya kerja, yaitu sejauh mana karyawan menerima dan menjadi budaya kerja sebagai landasan kerja.⁷

Faktanya di MTs Negeri 1 Pamekasan Budaya yaitu kebiasaan atau kepercayaan yang diyakini oleh anggota maupun komponen yang ada didalam lembaga tersebut, misalnya budaya kerja yang diterapkan di sekolah tersebut khususnya bagi para guru di MTs Negeri 1 Pamekasan.

Fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing maka dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organissi), efektif atau produktif dan efisien.⁸

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, tetapi dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja guru dan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja tersebut dapat terlihat dari rasa bertanggung jawabnya dalam menjalankan amanah dan rasa tanggung jawab moral. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam

⁷ Testiani Makmur, *Budaya Kerja Pustakawan Di Era Digitalisasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015), hlm.13.

⁸ Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), hlm.32.

menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam proses pembelajaran. Sikap ini akan disertai dengan rasa tanggung jawabnya untuk membuat dan mempersiapkan administrasi proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi dalam kegiatan belajar-mengajar.⁹

Kebanyakan di MTs Negeri 1 Pamekasan memprioritaskan komitmen dan teamwork yang baik serta dijunjung tinggi. Tapi masih saja ada guru yang lalai dalam hal tersebut. Untuk itu dengan adanya budaya kerja disana dapat mengubah guru yang lalai tersebut.

Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Jadi budaya kerja dalam hal ini merupakan pandangan hidup yang harus dimiliki pegawai sebagai nilai-nilai yang harus menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong kerja, membudaya dalam kehidupan pegawai dalam melakukan tugasnya. Hal tersebut kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, keyakinan, cita-cita dan tindakan yang terwujud sebagai kinerja. Budaya kerja bagi semua pegawai yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama meliputi 5 (lima) budaya kerja, yaitu: Integritas, Profesional, Tanggung jawab, Inovasi dan Keteladanan. Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya

⁹ Nurhadijah, "Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara", *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*, Vol 5 Nomer 1, 2017, (Penajam Paser Utara: Universitas Mulawarman, 2017), hlm.5476.

membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.¹⁰

Dengan dilaksanakan budaya kerja di MTs Negeri 1 Pamekasan. Supaya bisa memotivasi guru agar dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan budaya kerja disini salah satunya adalah untuk mengontrol proses keberhasilan kinerja dari para guru tersebut.

Dimana kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Dalam patokan tersebut meliputi : (1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.¹¹

Kinerja pendidik diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal supaya hasil yang akan dicapai dapat memuaskan. Kinerja pendidik serta tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah adanya budaya atau kultur organisasi di sekolah. Salah satu budaya dalam lingkungan organisasi atau dalam lembaga pendidikan adalah budaya kerja, budaya kerja tersebut dilaksanakan oleh seluruh guru dan tenaga

¹⁰ Noor Miyono & Ngurah Ayu Nyoman M, "Budaya Kerja Dalam Pengembangan Kinerja Guru Mts Di Kabupaten Demak, 5 November 2018, (Semarang: Universitas PGRI Semarang, 2018), hlm.321.

¹¹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta : AR-RUZZ MEDIA, 2012), hlm.13.

kependidikan yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku guru dan tenaga kependidikan yang ada agar dapat bekerja secara baik dan produktif untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang, karena suatu kesinambungan organisasi sangat bergantung pada budaya yang dimiliki.¹²

Budaya kerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, berpengaruh pada upaya dalam pelaksanaan peningkatan kualitas pendidikan. Hal tersebut dikarenakan budaya kerja merupakan suatu kebiasaan kerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik di suatu instansi. Maka, Kebiasaan-kebiasaan yang baik akan menjadikan citra sekolah serta kualitas pendidikan di sekolah tersebut baik. Selain hal tersebut budaya kerja di sekolah juga mempengaruhi produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh sebab itu MTs Negeri 1 Pamekasan percaya bahwa kinerja guru disana bisa menjadi lebih baik lagi dengan menerapkan budaya kerja tersebut.

Tugas pokok guru dalam kaitannya dengan budaya kerja guru dapat dikategorikan menjadi 3 macam, yaitu: 1) Administrasi Guru, 2) Proses Belajar Mengajar (PBM), dan 3) Evaluasi Pembelajaran.¹³ Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya di bidang pendidikan. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru, antara lain: 1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 2. Meningkatkan dan mengembangkan

¹² Lupika Damai Riski, Burhanuddin & Ahmad Yusuf Sobri, "Budaya Kerja Di Sekolah Berbasis Islami", *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan, Vol 1 Nomor 4 Desember 2018*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2018), hlm.433-434.

¹³ Rila Fauziah, "Kontribusi Iklim Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta", *Jurnal Hanata Widya Tahun 2015*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), hlm.2-4.

kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dari status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;¹⁴

Faktanya tugas guru di MTs Negeri 1 Pamekasan yaitu salah satunya adalah meningkatkan mutu sekolah, baik dari aspek peserta didiknya, pembelajarannya, administrasi, keprofesiannya, serta kompetensi dari guru tersebut.

Guru sebagai komponen sekolah memiliki peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam proses pendidikan, guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, guru berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik. Pembinaan profesionalisme guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan gairah mengajarnya harus menjadi prioritas, sehingga penampilan mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien.¹⁵

Guru yang berkualitas tampak dalam pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja yang dikenal dengan istilah kinerja guru. Standar kinerja guru ini berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya sehingga mencapai hasil kerja yang optimal. Selain penguasaan dalam

¹⁴ Masnun, "*Strategi Peningkatan Kinerja Guru*", hlm.2.

¹⁵ Noor Miyono & Rosidin, "*Determinan Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Demak*", *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 15(3), 2017, (Semarang: Universitas PGRI Semarang & BPPA Semarang, 2017), hlm.406-407.

pembelajaran, kinerja guru juga ditunjuk dari seberapa besar kompetensi-kompetensi seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang no 14 tahun 2005 dapat dipenuhi oleh seorang guru.¹⁶ Kinerja guru yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri guru untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari guru untuk mencapai kinerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.¹⁷ Perbaikan kinerja mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti yang diharapkan, tetapi dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan.¹⁸ Ada 4 aspek dari kinerja yaitu : 1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas; 2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan; 3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut; 4. Kerja sama menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.¹⁹

Kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan menunjuk pada bagaimana guru merencanakan pembelajaran atau mendesain program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar dalam

¹⁶ Christina Oktaviani, "Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru", *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol 9 Nomor 4, Juli 2015, (Bengkulu: SMP Sint Carolus Bengkulu, 2015), hlm.613-614.

¹⁷ Hatemu, "Analisis Pengaruh Implementasi Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Palembang 12 Januari 2019*, hlm.331-333.

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hlm.14.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), Hlm.172-173.

rangka mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Faktanya di MTs Negeri 1 Pamekasan sudah mengikuti pedoman dari sekolah, tetapi masih saja ada guru yang tidak mengikuti struktur yang ada.

Dalam hal ini peneliti fokus pada penerapan budaya kerja dan kinerja guru. Melihat dari aspek kinerjanya yaitu dari kinerja guru sesuai fenomena dan kebutuhan yang terjadi di sekolah MTs Negeri 1 Pamekasan. Melihat dari hasil wawancara dengan salah satu guru disana, bahwasanya budaya kerja yang dilaksanakan di sekolah MTs Negeri 1 Pamekasan berpedoman terhadap Budaya kerja bagi semua pegawai yang ada di lingkungan Kantor Kementerian Agama. Dimana yang meliputi 5 (lima) budaya kerja, yaitu: Integritas, Profesional, Tanggung jawab, Inovasi dan Keteladanan. Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Ke-5 budaya kerja ini dijunjung tinggi dalam pelaksanaannya, karena melihat kinerja dari guru disana masih bisa dikatakan hampir mencapai maksimal. Sehingga SDM yang ada di sekolah MTs Negeri 1 Pamekasan menerapkan ke-5 budaya kerja tersebut. Dan berharap bahwa kinerja dari guru bisa maksimal kedepannya.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, karena peneliti ingin mengetahui lebih mendalam lagi tentang penerapan budaya kerja yang ada di MTs Negeri 1 Pamekasan dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan pada beberapa point diantaranya:

1. Bagaimana penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan ?
2. Apa saja faktor Pendukung dan Penghambat penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini kami lakukan dengan harapan semoga hal ini dapat memberikan manfaat dan nilai guna bagi semua pihak. Penelitian ini memiliki dua kegunaan, yakni kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

1. Kegunaan secara teoritis

Kegunaan penelitian secara teoritis diharapkan dapat memiliki manfaat yaitu:

a. Bagi peneliti

Penelitian ini masih bisa dikatakan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penelitian tentang penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan wawasan dalam dunia pendidikan serta bisa menjadi petunjuk atau inspirasi bagi peneliti selanjutnya.

b. Bagi IAIN MADURA

Penelitian tentang penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan ini diharapkan dapat berguna bagi Institusi Agama Islam Negeri Madura (IAIN Madura) secara khusus sebagai tambahan literatur dan perolehan informasi tentang penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Kegunaan secara praktis

Sedangkan secara praktisnya hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi Madrasah

Dari hasil penelitian ini data yang diperoleh dapat memperkaya wawasan dan dapat dikembangkan dalam lembaga pendidikan untuk mendapatkan kinerja guru yang baik serta diharapkan bermanfaat bagi madrasah sebagai masukan dan evaluasi mengenai penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini, diharapkan berguna bagi guru. Dengan adanya penelitian mengenai penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru ini dapat menjadi sebagai informasi dan menambah pengetahuan secara mendalam dan dapat memberikan manfaat yang cukup berarti terhadap guru dalam mengembangkan keprofesiannya..

E. Daftar Istilah

Adapun beberapa istilah yang perlu didefinisikan secara operasional agar pembaca dapat memahami istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini dan memiliki pemahaman yang sejalan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penerapan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melakukan suatu pekerjaan.
2. Budaya kerja adalah kebiasaan atau nilai-nilai yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.
3. Peningkatan adalah penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.
4. Kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja dari seorang guru.

Dari beberapa istilah di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya, untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, kepala sekolah disana melaksanakan penerapan budaya kerja terhadap guru disana, agar kinerja guru disana menjadi baik dan optimal.