

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

Paparan data merupakan uraian data yang diperoleh oleh peneliti di lapangan. Data yang diperoleh merupakan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang berhubungan dengan paparan teori pada bab sebelumnya. Berikut akan dipaparkan data yang diperoleh dari lapangan dengan judul Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut adalah paparan data tentang gambaran umum madrasah yang menjelaskan tentang profil madrasah, sejarah berdirinya madrasah, visi, misi, dan tujuan madrasah, data pendidik dan tenaga kependidikan, masa jabatan kepemimpinan, akreditasi, dan waktu masuk madrasah.

1. Gambaran Umum MTs Negeri 1 Pamekasan

a. Profil MTs Negeri 1 Pamekasan

Profil madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan, yaitu pertama dari identitas sekolah, mulai dari nama lembaga yaitu MTs Negeri 1 Pamekasan, nomer identitas lembaga yaitu dari N.S.S : 121135280001, yang berstatus Negeri, dan bisa dihubungi melalui No. Tlp. : (0324) 324128 atau mengunjungi alamat websitenya MTs Negeri 1 Pamekasan, serta Email yang tersedia yaitu mtsnpademawu@gmail.com,. MTs Negeri 1 Pamekasan ini berlokasi atau beralamat di Jl. Raya Bunder Pademawu Kecamatan Pademawu Kabupaten/Kota Pamekasan Propinsi Jawa Timur. Status kepemilikan yaitu berupa tanah dan bangunan dengan

milik pemerintah dan wakaf, Kode Pos yaitu 69381. MTs Negeri 1 Pamekasan berdiri dari tahun 1967 yang memiliki program reguler dan unggulan, waktu belajar diselenggarakan pada pagi sampai siang(06.45 s/d 13.10). selanjutnya dari identitas kepala madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan yaitu nama kepala madrasah Malik Rasyidi, S.Pd, pendidikan terakhir yaitu Sarjana (S.1), Spesifikasi/Jurusan yaitu FKIP/Matematika/MIPA, yang beralamat di JL. Raya Bunder Desa. Pademawu Barat Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.

b. Visi, Misi dan Tujuan MTs Negeri 1 Pamekasan

Visi MTs Negeri 1 Pamekasan yaitu “unggul dalam imtaq dan iptek, serta berkepribadian akhlaqul karimah yang peduli lingkungan”. Yang memiliki indikator sebagai berikut yaitu unggul dalam pengembangan iman dan taqwa, unggul dalam pengembangan IPTEK mulai dari *pertama* unggul dalam pengembangan kurikulum. *Kedua* unggul dalam proses pembelajaran. *Ketiga* unggul dalam penilaian. *Keempat* unggul dalam pelulusan. *Kelima* unggul dalam akademik dan non akademik berupa unggul dalam sarana dan prasarana pendidikan, unggul dalam manajemen, unggul dalam penggolongan pembiayaan pendidikan, unggul dalam pengembangan kecintaan kepada tanah air, unggul dalam peningkatan kualitas lingkungan hidup, Unggul dalam peningkatan pola hidup sehat dan unggul dalam pengembangan nilai-nilai pendidikan budaya dan karakter bangsa.

Misi MTs Negeri 1 Pamekasan yaitu berprinsip pada motto “PINTAR” dengan indikator yaitu Presentatif yaitu keterwakilan kondisi

lingkungan pembelajaran. menciptakan madrasah efektif dengan pelaksanaan 9k (keimanan, kebersihan, kesehatan, keteladanan, ketertiban, keindahan, keamanan, kerindangan, kekeluargaan). Interaktif yaitu hal yang terkait dengan komunikasi dua arah/suatu hal bersifat saling melakukan aksi, saling aktif dan saling berhubungan timbal balik. Serta dengan menerapkan manajemen partisipatif proaktif dengan melibatkan seluruh warga madrasah, komite, pengawas sebagai konsekuensi pelaksanaan manajemen berbasis madrasah, membekali peserta didik untuk lebih peduli pada kebersihan lingkungan diri baik di rumah maupun di madrasah melalui pembelajaran. Nasionalisme yaitu memiliki cita-cita dan tujuan yang sama dalam mewujudkan kepentingan yang bersifat nasional. Terampil yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cepat, tepat dan cekatan. Aktraktif yaitu memiliki daya tarik yang bersifat menyenangkan. Relegius yaitu sikap atau perilaku yang taat/patuh dalam menjalankan agama yang diyakini, bersikap toleran dan menjalin kerukunan hidup.

Tujuan Madrasah yaitu berupa terciptanya warga madrasah yang islami, seluruh pendidik dan tenaga kependidikan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan, meningkatnya kualitas keilmian peserta didik yang ditandai dengan peningkatan prestasi akademik yang peduli lingkungan, seluruh warga madrasah dapat menggunakan internet sebagai media/sumber pembelajaran dengan berbasis pada penghematan penggunaan sumber daya listrik, mempunyai tim olahraga dan kesenian yang mampu menjadi juara tingkat provinsi,

sebagian peserta didik mampu berbicara dengan dua bahasa, meraih penghargaan sebagai madrasah adiwiyata mandiri, terjalinnya kerja sama warga madrasah dengan pihak lain untuk kemajuan madrasah.

c. Sejarah berdirinya MTs Negeri 1 Pamekasan

Madrasah Tsanawiyah Negeri Pademawu Kab. Pamekasan Mulai berdiri tahun 1964 dengan nama SMP NU. Lokasinya berada di Desa Bunder Kecamatan Pademawu, dengan tempat yang sangat sederhana dan cukup terbatas. Pendiri Sekolah itu adalah KH. Abdul Karim Yaqin dengan Kepala Madrasah H. Munir Sarnuji. Dengan kegigihan dan semangat perjuangan beliau melalui Visi-Misi yang bernuansa keagamaan, maka pada tahun 1967 SMP NU berubah menjadi MTs AIN. Saatitu pula KH. Abdul Karim menjadi kepala Madrasah. Pada tahun 1973 MTs AIN berubah menjadi MTs Negeri Pademawu dengan Kepala Madrasah H. Sanatoen. Perubahan dari Madrasah swasta menjadi negeri merupakan suatu hal yang patut di banggakan karena se-Jawa Timur merupakan lembaga negeri yang pertama dilingkungan Departemen Agama.

Perkembangan semakin lama semakin pesat, maka pada tanggal 21 Maret 1982 pindah kelokasi yang beralamat di Jl. Raya Bunder Pademawu Kab. Pamekasan hingga sekarang. Tempat itu merupakan waqaf dari keluarga besar Mohammad Muchtar dan sudah di Sertifikat oleh Badan Pentanahan Nasional (BPN) dengan luas Tanah 13.063 m² dengan demikian tanah ini sudah milik Negara. Tanah tersebut sudah dibangun berbagai sarana dan prasana pendidikan yang sudah diresmikan

oleh Menteri Agama RI. Pada tanggal 21 Maret 1982 oleh H. Alamsyah Ratu Perawiranegara. Saat ini pembangunan tersebut meliputi : Ruang Kelas, Perpustakaan, Mushalla (Masjid Al Muchtar), Lab. Bahasa, Lab. Komputer, Lab IPA, Ruang Pertemuan, Ruang Guru, Ruang BP, Ruang OSIS, Ruang Kantor, Ruang Kopsis, Tempat Parkir (siswa dan guru), Kamar Mandi (Siswa dan guru), Serta lapangan Olah raga.

Dan pada saat ini Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan mengalami perkembangan sangat pesat terbukti terealisasinya program yang selama ini dilaksanakan yaitu; Guru Asuh, sehingga siswa merasa Guru Asuh di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan sebagai orang tua kedua. Program ini jarang ada di Pamekasan bahkan mungkin tidak ada. Anggapan siswa sebagai Anak Asuh menjadikan pula madrasah atau sekolah sebagai rumah kedua.

Semangat Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan walaupun kondisi sekolah memprihatinkan, secara pribadi berupaya mengikuti perkembangan teknologi. Saat ini dengan pembelajaran berbasis ICT sudah 90% memiliki laptop pribadi sebagian lagi guru sudah pada jenjang pendidikan pasca sarjana dan masih proses pasca sarjana.

d. Nama Kepala Madrasah dan Masa pimpinannya

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan yang berada dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Pamekasan mengalami pergantian pimpinan masa jabatan yang berbeda, selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Nama Kepala Madrasah

No	Nama Kepala Madrasah	Masa Jabatan Kepala Madrasah
1.	H. Munir Sarnuji	1964 s/d 1967
2.	KH. Abdul Karim Yaqin	1967 s/d 1973
3.	H. Sanatoen	1973 s/d 1990
4.	M. Nachrawi	1990 s/d 1992
5.	Drs. H. Hadhori	1992 s/d 1996
6.	Drs. M. Djufri	1996 s/d 2003
7.	Drs. H. Ahmad	2003 s/d 2008
8.	Drs. Ach. Sihabudin Muchtar	2008 s/d 2009
9.	Drs. Abdul Kadir Jailani	2009 s/d 2013
10	Sholeh Suaidi, S.Ag	2013 s/d 2016
11	Malik Rasyidi, S.Pd	Akhir 2016- Sekarang

e. Akreditasi dan Jumlah Rombel Anak Didik MTs Negeri 1 Pamekasan

Terakreditasi sejak 8 November 2004 dengan nilai B, Akreditasi ke-2 pada 28 November 2008 dengan nilai A, Akreditasi ke-3 pada 28 November 2013 dengan nilai A, Hingga kini ada 20 Rombongan belajar di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan.

Tabel 4.2 Jumlah Rombel Siswa

No	Kelas	Jumlah Rombongan Belajar	Jumlah Siswa
1.	7	8 Rombel	232
2.	8	6 Rombel	180
3.	9	6 Rombel	169
Jumlah			581

f. Waktu Masuk Sekolah MTs Negeri Pamekasan

Adapun kegiatan pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan sebagai berikut :

Tabel 4.3 Jam Masuk Sekolah

No.	Hari	Waktu
1.	Senin s/d Kamis	06.45 – 13.10
2.	Jum'at	06.45 - 10.20
3.	Sabtu	06.45 - 13.10

Untuk kelas unggulan ada penambahan jam KBM selama 2 jam di laksanakan setelah jam kelas Reguler berakhir atau pukul 13.30-14.50.

Hari pelaksanaannya: Selasa, Rabu, Kamis, dan Sabtu.

g. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs Negeri 1 Pamekasan

1) Data Personil Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4 Data Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Tenaga Pendidik & Kependidikan					Ket
	GT PNS	GT Non PNS	PT Non PNS	PT PNS	Total	
S2/S3	3	-	-	-	3	
S1/D4	31	13	6	3	53	
D2/D3	-	-	-	-	-	
D1/SLTA	-	-	2	-	2	
Jumlah	34	13	8	3	58	

2) Personil

Tabel 4.5 Data Personil

Guru Tetap	GTT	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap	Jumlah
33	15	3	6	57

2. Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Negeri

1 Pamekasan

MTs Negeri 1 Pamekasan merupakan sebuah madrasah yang bernuansa islami yang berada dibawah naungan Kementrian Agama. Dimana sekolah tersebut mempunyai keunggulan baik dari peserta didik, guru, maupun prestasi yang dicapainya. Sehingga madrasah ini sudah terkenal lama oleh masyarakat dan sudah menjadi kepercayaan bagi masyarakat untuk menyekolahkan anak-anak mereka disana. Prestasi yang dicapai biasanya diantaranya prestasi akademik dan non akademik, setiap tahun madrasah menghasilkan banyak piala yang diraih dari prestasi siswanya.

MTs Negeri 1 Pamekasan memiliki visi yaitu “unggul dalam imtaq dan iptek, serta berkepribadian akhlaqul karimah yang peduli lingkungan” dan juga memiliki misi yaitu dengan berprinsip pada motto “pintar” yang berindikator (presentatif, interaktif, nasionalisme, terampil, aktraktif, dan religius). Jadi MTs Negeri 1 Pamekasan tidak hanya berfokus pada prestasinya saja, akan tetapi harus mempunyai keunggulan dalam peningkatan iman dan taqwa serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan mempunyai sifat, perilaku yang

mencerminkan berkepribadian akhlaqul karimah, serta peduli terhadap lingkungan sekitarnya.

Dalam pencapaian visi dan misi madrasah, maka tujuan dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan ini harus diterapkan dan dilaksanakan dengan membuat dan menciptakan ide-ide atau program pendidikan. Untuk mendukung tercapainya dari visi misi maupun tujuan madrasah tersebut, maka salah satu hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kinerja dari guru dengan menguatkan dari penerapan ke-5 budaya kerja. Ke-5 budaya kerja yang diterapkan di MTs Negeri 1 Pamekasan yaitu Integritas, profesional, inovatif, tanggung jawab, dan keteladanan. Dengan diterapkannya ke-5 budaya kerja tersebut, maka kinerja dari guru akan meningkat dan hal itu secara otomatis akan berpengaruh terhadap Madrasah dan siswa.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan yaitu pertama sampai ke lokasi. Peneliti menghadap bagian staf TU, awalnya peneliti mengantarkan surat penelitian dulu sebelum melakukan penelitian dan mengajukan perjanjian tentang harinya dan dihari yang sudah ditentukan peneliti melakukan penelitian. Peneliti melakukan wawancara secara langsung bagaimana Penerapan ke-5 budaya kerja yang ada dimadrasah dalam meningkatkan kinerja gurunya yang dilaksanakan di madrasah ini.

Salah satu informan mengatakan bahwa Penerapan budaya kerja ini dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan agar ke- 5 budaya kerja ini bisa memaksimalkan kinerja. Ke-5 budaya kerja tersebut dinaungi oleh kementrian agama.

Hal ini disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan beliau menjelaskan tentang bagaimana penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru:

“Artinya begini kita melaksanakan semua program, itu yang pertama harus didasari dari regulasi yang ada. Jadi regulasinya seperti apa, jadi kalau bertanya guru itu staf dan karyawan bagaimana? Itu kita pelajari dari regulasinya. Kemudian tidak cukup dari regulasi ada juga yang menjadi kesepakatan bersama, jadi misalnya regulasi itu kan sudah dari pemerintah, jadi kalau dari kementerian agama sendiri itu sudah jelas bahwa untuk kinerja kita itu memiliki 5 budaya kerja itu, makanya saya selaku pimpinan disini membahas bersama-sama bagaimana agar 5 budaya kerja itu betul-betul bisa di maksimalkan. Otomatis itu perlu kesepakatan bersama. Jadi dengan yang dimaksud poin ini bagaimana dan disesuaikan dengan kondisi yang ada. Jadi misalnya kita tidak semerta-merta menerapkan budaya kerja ini model begini disana, toh kenyataannya yang lebih cocok disini begini, maka nanti bagaimana yang 5 budaya kerja itu betul-betul dipahami dan dilaksanakan bersama-sama. Itu yang pertama terus yang kedua tadi berdasarkan kesepakatan atau mufakat yang berupa komitmen jadi komitmen bersama. Jadi ini bagaimana dan begini dan oh ini yang harus kita terapkan dalam rangka penerapan 5 budaya kerja di MTs Negeri 1 Pamekasan, otomatis itu tidak statis, karena kita ini perlu juga pengembangan dan inovatif-inovatif dan seterusnya, dikarenakan kenapa, mungkin penerapan 5 budaya kerja ini untuk 2 tahun berikutnya sudah ada tantangan lagi, sehingga ketika kita masih tetap yang begini berarti tidak bisa membantu untuk hal-hal yang baru, makanya disamping sudah diterapkan begini otomatis ada penambahan-penambahan seiring dengan kebutuhan-kebutuhan dan perubahan-perubahan sesuai dengan kebutuhan atau mengikuti zaman-zamannya. Disini di MTs Negeri 1 pamekasan diterapkan begini yang sudah saya jelaskan barusan.”⁶⁴

Dari penjelasan bapak Malik Rasyidi, S.Pd diatas bahwa dalam meningkatkan kinerja guru berpacuan pada penerapan ke-5 budaya kerja tersebut di MTs Negeri 1 Pamekasan. Artinya penerapan ke-5 budaya kerja dari kementerian agama tersebut dilakukan secara bersama-sama namun sudah di sepakati secara mufakat dan menjadi komitmen bersama. Namun tidak statis, karena mengikuti perkembangan zaman yang harus ditekankan untuk berinovasi dalam menghadapi tantangan zaman.

⁶⁴ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Joko selaku waka kurikulum dan guru mapel Matematika di MTs negeri 1 Pamekasaan. Berikut pemaparannya:

“Jelas, karena itu untuk acuan kita untuk bekerja tetap ada tata tertib guru itu salah satu pedomannya, kemudian ada etika sumber daya guru itu juga bagian dari budaya kerja. Pada hakikatnya di lembaga pendidikan itu budaya kerja itu memang harus wajib ada dan di MTs Negeri 1 Pamekasaan ini memang ada program ke-5 budaya kerja tersebut harus diterapkan. Salah satunya adalah profesional, inovasi, dan ketiga lainnya dalam 5 budaya kerja tersebut.”⁶⁵

Hal ini juga diperkuat dengan pemaparan dari bapak Rahmat Kurniyanto selaku ketua TU di MTs Negeri 1 Pamekasaan. Berikut pernyataannya: “Budaya kerja bahwa secara formal untuk mengetahui kinerja itu sekarang sudah ada formatnya yaitu penilaian kinerja pegawai itu dinilai tiap satu tahun sekali. Jadi kinerja setelah penerapan budaya kerja adalah baik.”⁶⁶

Namun tidak hanya mengacu terhadap ke-5 budaya kerja saja, tetapi juga mengikuti kode etik dan aturan yang sudah ditetapkan oleh madrasah, khususnya di MTs Negeri 1 Pamekasaan, Hal ini dikatakan oleh ibu Siti Aisyah, S.Pd, selaku Guru IPA. Berikut pernyataannya: “Kalau dari sekolah kan itu sudah ada tartib guru, tartib pegawai, dan sudah ada tupoksi masing-masing dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, pegawai itu sudah ada. Itu dibuat berdasarkan kebijakan madrasah dan berdasarkan rapat awal dan disusun bersama antara kepala madrasah dan wakil kepala madrasah beserta dewan guru.”⁶⁷

Selanjutnya juga disampaikan oleh ibu Siti Aisyah selaku guru IPA di MTs Negeri 1 Pamekasaan, beliau mengatakan bahwa seorang guru tidak harus

⁶⁵ Joko, Waka Kurikulum dan Guru Mapel MTK di MTs Negeri 3 Pamekasaan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁶⁶ Rahmat Riyanto, Ketua TU di MTs Negeri 3 Pamekasaan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

⁶⁷ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasaan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

monoton dalam hal pembelajaran akan tetapi harus memiliki rasa berinovasi dalam hal pembelajaran. Berikut paparan data dari hasil wawancaranya:

“Insya allah ada. Contoh budaya kerja yang inovatif. Guru punya inovasi dibidang pembelajaran. artinya misalnya pembelajarannya tidak monoton dikelas dengan mengadakan dril soal, terus praktik baik dilab ataupun dilapangan. Pastinya kan terhadap prestasi atau hasil belajar siswa itu akan lebih maksimal. Disini salah satu contohnya ada bimbingan intensif biar siswa lebih siap mengikuti ajang perlombaan dan itu diluar jam KPM. Artinya mereka meski ada jam tambahan diluar jam mengajar itu tetap bersedia dan semangat meskipun seharusnya mereka sudah ada dirumah. Tetapi mereka masih semangat memberikan jam tambahan bagi siswanya. Agar siswanya itu lebih mendapatkan tambahan materi. Itu kan sudah diluar jam kerja dan biasanya bimbingannya diselenggarakan sore atau bahkan ada siswa yang datang kerumahnya.”⁶⁸

Hal ini dibuktikan dengan hasil pengamatan di lapangan dan dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan terlihat bahwa pada saat melakukan penelitian berikut ini:

“Pada saat peneliti melakukan wawancara di MTs Negeri 1 Pamekasan datang untuk mendapatkan data. Secara tidak langsung di MTs Negeri 1 Pamekasan kepala madrasah juga mengadakan rapat bersama para guru untuk menyampaikan ide-ide atau pemikirannya untuk pengembangan madrasah yang terkait dengan penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja sekaligus beberapa hal yang terkait pada pengembangan pembelajaran, tujuan pembelajaran dan manfaat yang diperoleh.”⁶⁹

Data hasil observasi tersebut dikuatkan dari hasil dokumentasi pada saat kepala madrasah mengadakan rapat bersama para guru di MTs Negeri 1 Pamekasan seperti pada **Gambar 4.1** berikut ini:

⁶⁸ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁶⁹ Observasi Langsung, (13 Januari 2020).



Gambar 4.1. Kegiatan Rapat Kepala Madrasah dengan Para Guru.⁷⁰

Hal ini juga diperkuat dari hasil pengamatan dan hasil dokumentasi bahwa penerapan budaya kerja yang berinovatif juga dilaksanakan bisa dilihat pada **Gambar 4.2.** Berikut ini:



Gambar 4.2. Rapat review dari kurikulum.⁷¹

Kemudian tidak hanya berinovasi saja, akan tetapi harus memiliki sikap ketauladan. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal mendidik harus

⁷⁰ Dokumentasi pada tahun 2019

⁷¹ Dokumentasi pada tahun 2020

memiliki jiwa ketauladan yang akan nantinya secara otomatis pasti ditiru oleh peserta didik, misalnya dalam hal kedisiplinannya. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan beliau menjelaskan dalam kutipan wawancaranya:

“Yang utama disini yang kami kedepankan, karena kami disini adalah ada dilembaga pendidikan jadi unsur pendidikan dan unsur mendidik harus ada di jiwa para guru disini, seperti disini yaitu ketauladanan. ketauladan itu wajib diterapkan disini. Jadi apa-apa itu di mulai dari ketauladan, karena rasulullah itu sendiri memberi kita itu adalah contoh. Jadi itu yang pertama, sebelum yang lainnya disampaikan dan seterusnya, harus ada ketauladan dulu. Jadi misalnya kita ingin mengajak anak-anak untuk disiplin, maka kita dulu yang harus mendisiplinkan diri kita. Dan lagi kita butuh penguatan ketika kita mau mengajak anak didik begini dan seterusnya. Salah satunya itu kedisiplinan kita harus kasih contoh, tepat waktu untuk samapi di kelas, misalnya kan kami memakai simboyan yaitu kami datang lebih awal pulang tepat waktu jadi guru-guru berarti kalau perjalanan ke kelas itu membutuhkan 5 menit berarti kalau masuknya pukul 08.10 karena pergantiannya jam berarti sebelum 08.10 guru itu sudah harus berangkat.”⁷²

Hal serupa juga disampaikan oleh ibu Siti Aisyah, S.Pd selaku guru IPA di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut paparan data dari hasil wawancaranya:

“Oh pastinya, cuman kan tiap satuan kerja itu punya tatib masing-masing dan pastinya tetap berpedoman kesana yang artinya mengutamakan etos kerja yang berinovatif, yang berintegritas itu pasti wajib. Cuman detailnya atau poin-poinnya itu ada yang disusun bersama-sama. Misalnya guru wajib bersalaman di depan dan menyambut siswa datang yaitu 15 menit sebelum bel masuk. Itukan tidak semua sekolah dan itukan menjadi tatib tersendiri di MTs Negeri 1 Pamekasan. Dan pulanginya sesuai jadwal dan misalnya harus menunggu siswa sudah pulang semua dan tentunya sesuai dengan jam kerjanya. Kan itu ada beberapa poin yang disusun bersama di sekolah. Dan tetap berpedoman kepada prinsip ke-5 budaya kerja yang dari lementrian agama tersebut.”⁷³

Hal ini juga diperkuat dari pemaparan oleh Bapak Joko selaku Waka Kurikulum dan guru mapel Matematika di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut pernyataannya:

⁷² Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

⁷³ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

“Jelas, kalau guru tertib, baik tertib administrasi, tertib diri dan disiplin dan sebagainya ke siswa dalam pelajarannya jelas nanti ada pengaruh kemudian juga termasuk perilaku juga perilaku disiplin siswa juga otomatis juga mengikuti. Masalah prestasi yaitu prestasi relatif. Prestasi kita ini ada dua yaitu satu adalah akhlak, dan kedua adalah prestasi dalam bidang pengetahuan yang diampuni siswa. Yang diutamakan di MTs Negeri 1 Pamekasan disini adalah akhlak dan baru nanti ke pengetahuan.”⁷⁴

Hal ini juga diperkuat dengan hasil dokumentasi pada penerapan budaya kerja dan memiliki etos kerja yang tinggi bisa dilihat pada **Gambar 4.3**. Berikut ini:



Gambar 4.3. Etos kerja tinggi dalam melaksanakan kewajibannya.⁷⁵

Berbicara tentang kapan budaya kerja tersebut dilaksanakan atau diterapkan, yaitu semenjak guru atau karyawan tersebut sudah diterima dilembaga dan sudah dinobatkan menjadi ASN. Karena budaya kerja tersebut merupakan bagian dari kewajiban seorang ASN dan sudah menjadi kebiasaan yang melekat pada diri ASN dalam melaksanakan tugasnya, khususnya di MTs Negeri 1 Pamekasan. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan beliau menjelaskan dalam kutipan wawancaranya:

⁷⁴ Joko, Waka Kurikulum dan Guru Mapel MTK di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁷⁵ Dokumentasi pada tahun 2019

“Yang pertama kalau berbicara masalah waktu tempat itu tidak bisa dipastikan. Jadi penerapan budaya kerja, disiplin kerja apapun istilahnya. Jadi semenjak seorang guru dinobatkan menjadi guru, mau atau tidak mau seluruh dewan guru itu sudah menunjukkan istilahnya kinerjanya. Jadi kalau seperti kita harus menerima guru baru misalnya, maka seterusnya kami harus tekankan, berikan penguatan bahwa seharusnya seorang guru harus memiliki tanggung jawab terhadap kinerjanya. Jadi seperti 5 budaya kerja itu kan sebenarnya penguatan dan 5 budaya kerja ini memang harus lengket pada diri seorang guru. Jadi kalau sudah menyatakan dirinya sebagai seorang guru, maka dengan sendirinya seorang guru tersebut harus menunjukkan kinerjanya. Jadi kinerja itu merupakan target dan sasaran dari penerapan 5 budaya kerja tersebut. Jadi melalui penerapan 5 budaya kerja tersebut jadi tujuan akhirnya adalah ketercapaian kinerja. Makanya ada istilah penilaian kinerja guru, penilaian kinerja kepala madrasah. Bagaimana kinerja guru itu bisa tercapai, maka ada dukungan atau dorongan dari penerapan 5 budaya kerja tersebut. Jadi budaya ataupun kebiasaan-kebiasaan yang harus dilaksanakan atau kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru. Itu semua dalam rangka mengangkat atau menegakkan sebuah kinerja. Jadi kinerjanya kepala madrasah itu seperti apa? Makanya ada yang namanya penilaian kinerja kepala madrasah.”⁷⁶

Kemudian munculnya ke-5 budaya kerja ini seiring dengan edaran yang dikeluarkan oleh Kementrian Agama. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan beliau menjelaskan dalam kutipan wawancaranya:

“Munculnya atau dipasangkannya slogan dari ke-5 budaya kerja di MTs Negeri 1 Pamekasan. Seiring dengan edaran yang dikeluarkan dari kementerian agama, jadi mau tidak mau kita harus mengikuti dan melaksanakan dari 5 budaya kerja tersebut yaitu integritas, inovatif, keteladanan, profesional, dan tanggung jawab. Jadi ke-5 budaya kerja tersebut dilaksanakan dan diterapkan sejak diedarkannya secara nasional oleh kementerian agama.”⁷⁷

Hal ini diperkuat dari pemaparan oleh bapak Joko selaku Waka kurikulum dan guru mapel Matematika di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut pernyataannya:

⁷⁶ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

⁷⁷ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

“Untuk budaya kerja secara *launcing* ke-5 budaya kerja ini disini mulai dari tahun 2017. Tapi untuk budaya kerja secara peraturan itu sudah mulai berdirinya madrasah ini sudah ada peraturan. Jadi budaya kerja ini relatif mengikuti perkembangan, terutama perkembangan IT, perkembangan sosial dan masyarakat itu harus mengikuti. Jadi dengan adanya slogan ke-5 budaya kerja ini nanti agar bisa termotivasi dalam bekerja. Jadi dengan adanya ini kan jelas yang semula tidak terdeteksi oleh kerjanya menurun otomatis akan terangkat.”⁷⁸

Hal ini juga diperkuat dari pernyataan bapak Rahmad Riyanto selaku ketua TU di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut hasil wawancaranya: “Budaya kerja ini sudah ada seragam diseluruh instansi dibawah lingkungan kementerian agama. Budaya kerja yang ke-5 tersebut yaitu, inovasi, profesional. Penerapan budaya kerja itu tentu disosialisasikan oleh atasan.”⁷⁹

Berbicara kenapa diterapkannya budaya kerja di MTs Negeri 1 Pamekasan ini. Karena itu juga merupakan kebaikan bagi guru maupun madrasah terhadap kinerjanya. Karena salah satu dari ke-5 budaya kerja tersebut yaitu integritas. Dimana seorang yang memiliki integritas itu apa yang kerjakan dan apa yang disampaikan itu sesuai. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan beliau menjelaskan dalam kutipan wawancaranya:

“Untuk sesuatu yang baik, kenapa tidak?. Kemudian di kementerian agama menyelaraskan bahwa ini 5 budaya kerja di kementerian agama, seluruh indonesia baik yang ditugaskan didalam negeri maupun di luar negeri itu wajib dan harus melaksanakan dan menerapkan ke-5 budaya kerja tersebut. Misalnya integritas yaitu kesesuaian antara apa yang dikerjakan dengan apa yang disampaikan. Sehingga ketika seseorang tersebut menyampaikan A, maka apa yang dikerjakan harus sesuai dengan yang disampaikan yaitu A. Makanya kita menjunjung tinggi dan diterapkan yang namanya integritas disini, jadi itu betul-betul diharapkan bahwa apa yang teori dan fakta dilapangan sama. Jadi salah satunya itu harus berintegritas dan mempunyai

⁷⁸ Joko, Waka Kurikulum dan Guru Mapel MTK di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁷⁹ Rahmat Riyanto, Ketua TU di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

sifat dan sikap berintegritas. Jadi kementerian agama menyelenggarakan ke-5 budaya kerja ini, maka karyawan dibawah naungan kementerian agama dengan menerapkan yang 5 budaya kerja berarti itu sudah akan menjadi karyawan yang sesuai harapan dan tujuan dari madrasah tersebut akan mudah tercapai. Perlu dilaksanakan, karena ini semua merupakan kekuatan yang nantinya ketika kita melaksanakan ke-5 budaya kerja tersebut, maka seterusnya akan menjadi kebiasaan dari guru tersebut, sebagai contoh budaya kerja yang profesional. Jadi profesional itu dimanapun kita berada dan dibutuhkan keilmuan kita itu harus berguna.jadi ke-5 budaya kerja tersebut baik untuk dilaksanakan maupun diterapkan bagi karyawan dan guru di MTs Negeri 1 Pamekasan.”⁸⁰

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Rahmat Riyanto selaku ketua TU di MTs Negeri 1 Pamekasan, beliau mengatakan bahwasanya penerapan ke-5 budaya kerja ini sudah merupakan perintah dari atasan yaitu dari kementerian agama. Berikut pemaparannya:“Itu sudah menjadi perintah dari atasan dan sudah diterapkan ke-5 budaya kerja itu, maka selaku bawahan itu harus melaksanakan juga. 5 budaya kerja yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Setiap orang yang bersedia bekerja, apalagi dilingkungan pegawai haruslah taat terhadap peraturan.”⁸¹

Dari hasil pemaparan wawancara diatas diperkuat oleh hasil observasi dan hasil dokumentasi, “Bahwasanya penerapan 5 budaya kerja tersebut sudah diedarkan dan diperintahkan oleh atasan atau pemerintah yaitu dari Kementerian Agama”⁸² seperti pada **Gambar 4.4**. Berikut ini:

⁸⁰ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

⁸¹ Rahmat Riyanto, Ketua TU di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

⁸² Observasi Langsung, (13 Januari 2020)



Gambar 4.4. Foto Banner penerapan budaya kerja dilaksanakan.⁸³

Kemudian yang menjadi penyebab diciptakan dan diterapkan ke-5 budaya kerja tersebut yaitu karena kinerja dari seorang ASN atau karyawan itu kurang maksimal, sehingga ke-5 budaya kerja tersebut diterapkan untuk sebagai penguatan agar kinerja dari seorang ASN itu bisa lebih baik kedepannya. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan beliau menjelaskan dalam kutipan wawancaranya:

“Yang melatar belakanginya penyebab penerapan ke 5 budaya kerja itu, meranah terhadap harapan-harapan kedepan itu seperti apa, membutuhkan penerapan 5 budaya kerja bahwa ASN atau karyawan dikementrian agama butuh orang yang jujur, berintegritas tinggi. Jadi berdasarkan kajian-kajian, penelitian-penelitian atau pengalaman yang sudah terjadi mengenai kinerja yang ada sebelumnya, maka perlu dilaksanakan dan diterapkan yang namanya ke-5 budaya kerja tersebut. buan berarti ASN dari kementian agama itu bukan tidak menerapkan ke-5 budaya kerja tersebut, tetapi sebagai penguatan dan peningkatan kinerja dari pengalaman-pengalaman yang sudah terjadi. Dan inovatif juga dimasukkan, karena agar kita tidak selalu pada satu titik dan tidak statis, jadi tidak hanya bisa menyalahkan yang namanya zaman bahwa sekarang dengan adanya tekonolgi dan sebagainya, melainkan melakukan pengembangan-pengembangan sehingga bisa mengikuti tantangan yang akan datang. Jadi ketika seorang asn atau karyawan di MTs Negeri 1 Pamekasan memiliki modal dasar ke-5 budaya kerja tersebut, maka akan semakin siap dan matang dalam menghadapi perkembangan zaman dan mengadapi tantangan yang akan datang.”⁸⁴

⁸³ Dokumentasi pada tahun 2017

⁸⁴ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

Hal ini juga disampaikan oleh ibu Siti Aisyah beliau mengatakan bahwasanya penerapan budaya kerja tersebut berdampak baik, karena sudah dijadikan dasar dalam melaksanakan tugasnya. Berikut pernyataannya: “Pastinya berdampak baik, agar itu sebagai fundamental atau dasar agar guru itu bisa melakukan tugasnya dengan maksimal. Atau berpedoman bahwa guru itu harus mengikuti tatib yang ada.”⁸⁵

Berbicara respon dari ASN atau karyawan terhadap diterapkannya ke-5 budaya kerja tersebut yaitu alhamdulillah menerima. Karena menjadi seorang ASN atau karyawan itu harus memiliki rasa sadar akan keprofesiannya. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan beliau menjelaskan dalam kutipan wawancaranya:

“Respon dari karyawan maupun guru disini yaitu alhamdulillah menerima. Karena 5 budaya kerja itu sebenarnya adalah sesuatu yang sudah melekat pada diri seorang asn atau karyawan. Di manapun ketika kita sudah jadi abdi negara itu sebenarnya sudah lengket dan melekat. Harus memiliki kesadaran akan profesinya tersebut jadi peraturan atau kewenangan (tupoksi) dari seorang guru atau karyawan, harus dilaksanakan dan diterapkan dengan berprinsip kepada ke-5 budaya kerja yang ada di MTs Negeri 1 Pamekasan. Dimana kinerja itu yang sudah dijelaskan didalam kurikulum, yaitu bagaimana sikap, perbuatan, ucapan kita itu secara otomatis akan ditiru oleh peserta didik. Jadi kita harus benar-bener mengedukasi (betul-betul mendidik) bagaimana kita bisa memberikan pengaruh positif bagi siswa bukan memberikan pengaruh negatif terhadap siswa.”⁸⁶

Hal ini juga disampaikan oleh ibu Siti Aisyah, bahwasanya ketika seorang sudah menjadi ASN, maka secara tidak langsung mereka akan terikat dengan kode etik dimanapun dia berada. Berikut pernyataannya: “Kalau itu mungkin kembali kepribadi masing-masing tapi pastinya kalau dia sudah ASN

⁸⁵ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁸⁶ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

pastinya ya harus memenuhi kode etik dan memenuhi kewajibannya sesuai kode etik yang ada. Masalah ikhlas dan tidak ikhlas kalau pribadi saya tidak bisa menilai. Jadi mau tidak mau harus dilakukan karena itu merupakan tanggung jawabnya.”⁸⁷

Hal ini juga diperkuat dengan pemaparan dari bapak Joko selaku waka kurikulum dan guru mapel Matematika di MTs Negeri 1 Pamekasan:

“Jelas, karena itu untuk aturan satu tenaga pendidikan ada dua singkatan yaitu ASN (aparatur sipil negara) dan non ASN. Jelas, aturannya mau tidak mau sudah harus mengikuti aturan dari sana. Dan untuk aturan kinerja dan budaya kerja dan disiplin ini sudah diatur oleh kode etik guru. Kode etik guru itu sudah mencakup peraturan guru otomatis masalah budaya kerja, prestasi dan sebagainya sudah termasuk kedalam kode etik guru tersebut. Dan dampaknya itu berpengaruh. Jadi jelas, prestasi kerja ini tetap akan tercapai.”⁸⁸

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan dari bapak Rahmat Riyanto selaku ketua TU di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut pemaparannya: “Respon terhadap adanya budaya kerja, ini bukan masalah mau atau tidak mau. Tetapi harus dilaksanakan terhadap ke-5 budaya kerja ini. Pasti menerima.”⁸⁹

Hal ini juga dibuktikan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. “Penerapab budaya kerja memang betul dilaksanakan, karena sikap atau perilaku dari seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam hal mengajar dikelas”⁹⁰ hal ini juga diperkuat dari hasil dokumentasi bisa dilihat pada

Gambar 4.5. Berikut ini:

⁸⁷ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁸⁸ Joko, Waka Kurikulum dan Guru Mapel MTK di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁸⁹ Rahmat Riyanto, Ketua TU di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

⁹⁰ Observasi Langsung, (17 Januari 2020).



Gambar 4.5. Foto Guru sedang mengajar.⁹¹

Kemudian hasil dari diterapkannya ke-5 budaya kerja tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Memiliki sikap budaya kerja bertanggung jawab dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya itu merupakan buah dari hasil penerapan budaya kerja tersebut yang akan berpengaruh ke siswa juga secara otomatis. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan beliau menjelaskan dalam kutipan wawancaranya:

“Hasil dari penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru otomatis akan berpengaruh juga terhadap siswa. Salah satu hasilnya yaitu tropi-tropi juara yang diperoleh oleh guru, karyawan dan siswa atas prestasi-prestasinya. Tropinya bukti bahwa berhasilnya penerapan 5 budaya kerja tersebut. Tidak menumpuknya orang-orang yang berkeinginan ke madrasah itu sudah merupakan buah dari budaya kerja, artinya kita harus ikhlas untuk melayani itu bagian dari budaya tanggung jawab dan juga profesional. Itu merupakan dari buah hasil penerapan budaya kerja yang berujung ke kinerja. Kalau kinernya sudah bagus, maka nanti insyaallah akan menghasilkan siswa-siswa yang bagus. Dan juga hasil yang lain adalah sudah menumpuknya dari para masyarakat dan stakeholder untuk menyekolahkan anak-anak mereka disini.”⁹²

⁹¹ Dokumentasi pada tahun 2020

⁹² Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Siti Aisyah selaku guru IPA di MTs Negeri 1 Pamekasan, berikut paparan dari hasil wawancaranya: “Bahkan satu tahun kemarin disini siswanya sampai khususnya di bidang akademik ada yang tembus nasional di Bengkulu apalagi yang di non akademik. Itu melalui bimbingan yang luar biasa itu tiap sore tiap hari jadi ngedrill siswa untuk meningkatkan bakat dan minatnya itu alhamdulillah disini luar biasa. Peran serta guru membimbing mereka itu alhamdulillah meskipun diluar tugas utama dan diluar jam kerja. Mereka masih ikhlas.”⁹³

Hal ini diperkuat oleh hasil pengamatan dan hasil dokumentasi, yang peneliti lakukan di MTs Negeri 1 Pamekasan “Bahwasanya hasil diterapkannya budaya kerja itu salah satunya dari hasil prestasi siswa berupa piala-piala yang diaptkan dari mengikuti berbagai macam ajang perlombaan baik dari luar maupun dari dalam”⁹⁴ Dapat dilihat pada **Gambar 4.6**. Berikut ini :



Gambar 4.6. Foto piala-piala hasil mengikuti ajang perlombaan.⁹⁵

⁹³ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁹⁴ Observasi Langsung, (16 Januari 2020).

⁹⁵ Dokumentasi piala-piala

Kemudian hasil diterapkannya budaya kerja tersebut tidak hanya dari prestasi siswa yang dicapai melainkan hasil dari kinerja gurunya. Dimana sudah dilaksanakan PKG oleh madrasah pada setiap guru. Hal ini juga disampaikan oleh ibu Siti Aisyah. Berikut pemaparannya:

“Kalau ditiap akhir tahun itu ada yang namanya SAP. Itu memang ada dari hasil PKG dimulai dari penilaian kinerja guru itu dilakukan oleh kepala madrasah atau tim asesor. Tim asesor ini dipilih dari kepala madrasah biasanya yang golongan atau tingkatnya paling tinggi atau waka itu bisa membantu kepala madrasah dalam melakukan PKG tersebut jadi kepala madrasah tersebut melakukan supervisi baik di dalam kelas terhadap bagaimana kinerjanya. Dan hasil akhirnya itu nanti ada SAP atau SKP dan itu nanti dicetak per 31 desember itu ada. Cuman kalau nilai perguru, guru kan tidak tau. Dan itu dibutuhkan salah satunya untuk kenaikan pangkat tetapi utamanya itu sebagai evaluasi bagaimana kinerja dari seorang guru. Kan disitu sudah ada bagaimana kedisiplinannya bagaimana dia mengajarnya, bagaimana dia sosialnya itu semua sudah ada di PKG. Pertahun PKGnya sudah ada kendalanya dari kepala madrasah istilahnya itu raport bagi guru.”⁹⁶

Hal ini diperkuat oleh dari bapak Rahmat Riyanto selaku ketua TU di MTs Negeri 1 Pamekasan, beliau mengatakan untuk mengetahui hasilnya dengan melihat hasil dari PKG tersebut. Berikut pemaparannya: “Ya. Nanti itu dilihat dari masing-masing pegawai atau karyawan sudah membuat penilaian kinerja.”⁹⁷

Selanjutnya juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd. bahwasanya penerapan ke-5 budaya kerja itu sudah menjadi kesatuan yang ditanamkan dan sudah menjadi sifat bagi ASN kementerian agama khususnya di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut paparan dari hasil wawancaranya:

“Semua pihak di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan. Artinya penerapan 5 budaya kerja ini sudah menjadi roh dan sudah melekat dalam diri sendiri. Jadi itu adalah suatu kesatuan dan ditanamkan kemudian saya selaku kepala madrasah hanya sifatnya mengevaluasi dan

⁹⁶ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

⁹⁷ Rahmat Riyanto, Ketua TU di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

mengingatkan juga sekaligus menguatkan. Jadi penerapan 5 budaya kerja ini sudah ada di dalam diri personal, agar nanti satu sama lain bisa dikoreksi oleh dirinya sendiri, misalnya integritas, saya harus integritas, jadi untuk menciptakan integritas itu nantinya bagaimana? Bukan saya harus dibagaimanakan?. Jadi 5 budaya kerja harus lengket pada sanubari jiwa ASN kementerian agama khususnya di MTs Negeri 1 Pamekasan.”⁹⁸

Hal yang serupa juga disampaikan oleh ibu Siti Aisyah, S.Pd beliau mengatakan bahwa ketika seorang ASN memiliki etos kerja yang tinggi otomatis akan bekerja sesuai tupoksinya secara maksimal. Berikut paparan dari hasil wawancaranya:“Insya allah bisa, pastinya kalau sudah punya etos kerja yang tinggi mereka akan bisa bekerja semaksimal sesuai dengan tupoksi masing-masing. Karena tugas pokok ya, yaitu pasti mengajar sesuai pembagian tugasnya, membimbing siswa, terus mendisiplinkan siswa, ya intinya demi kemajuan dan kelulusan peserta didik.”⁹⁹

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil dokumentasi yang didapat bahwasanya penerapan budaya kerja memang melekat kepada diri semenjak sudah dinobatkan menjadi ASN. Dapat dilihat pada **Gambar 4.7.** dan **Gambar 4.8.** Berikut ini:

⁹⁸ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

⁹⁹ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).



Gambar 4.7. Penghargaan lomba dalam satuan kerja.¹⁰⁰



Gambar 4.8. Penghargaan lomba LPJ dalam satuan kerja.¹⁰¹

Selanjutnya mengenai perbedaan dengan adanya penerapan budaya kerja dengan tidak diterapkannya budaya tersebut. Hal ini disampaikan oleh Ibu Siti Aisyah, S.Pd. berikut pernyataannya:

“Kalau sebelum, jadi perbedaannya lebih ditingkatkan dari etos kerjanya, semangat kerjanya, agar lebih maksimal. Contoh kalau dulu meskipun ditentukan jam kerja dari jam 7 - jam 2. Dulu tidak ada fingerpin. Dan kalau sekarang sudah ada. Kan wajib dulu mungkin guru bisa datang pada saat

¹⁰⁰ Dokumentasi penghargaan 2017

¹⁰¹ Dokumentasi penghargaan 2017

jam ngajar saja dan kalau sekarang pasti semua sudah stanbay. Itu artinya kan ada atau tidak ada jam dia akan berada ditempat kerjanya. Karena bisa mengerjakan tugas-tugasnya yang lain karena tidak hanya mengajar saja. Kita bisa evaluasi, bimbingan dan yang lain. dan kembali ke pribadi masing-masing dan paling tidak kalau sudah ada penerapan panduan dari kelima budaya kerja tersebut dan pastinya harus ada etiket baik lah dari pada ASN untuk bisa melaksanakan tugasnya secara maksimal. Kalau lalai kalau mungkin ada kebijakan misalnya sakit tidak pasti 100% itu pasti ada kendala yaa itu mungkin sakit, kepentingan mendesak yang harus dilakukan saat itu juga selain dari itu insyaAllah tidak ada masalah atau aman. Sampai hari ini tidak ada guru yang hanya finger dan tidak mengajar kan ada guru yang hanya tiap hari tidak masuk tapi absennya penuh. Alhamdulillah disini aman. Piket dikerjakan bahkan sampai malam karena kegiatan disini banyak tetapi kalau malam lebih banyak bapak gurunya kalau ibu gurunya sampai sore. Kalau dari absensi hasil cetak ibu tidak tau sampai sejauh itu karena itu sudah ada bagiannya masing-masing. Yang nyetak itu bagian operator kantor kepala madrasah yaitu di TU. Biasanya disini misalnya ada kepentingan yang telat dalam mengumpulkan tetapi itu tetap wajib izin kepada kepala madrasah minimal dari wakil kepala dan pasti ada pemberitahuan. Karena di absensi itu ada keterangan kenapa dia terlambat atau tidak masuk atau sakit. Kalau sakit lebih dari 2 hari itu pasti ada keterangan dari dokter dan kalau semisal ada kepentingan salah satu caranya harus ada jam ganti atau tukar jam kerja. Kalau ada ganti jam kesulitan siswa itu kalau sudah jam 2 kadang siswa itu keberatan jadi diinfal perjam kelas yang sama guru pengajarnya berbeda tetapi dia ngajar dikelas itu atau kalau memang sangat tidak bisa itu minta tolong piket yang pastinya wajib menyertakan kendalanya. Terkadang ada kepentingan mendadak atau insidental tidak tau dan secara tiba-tiba jadi itu biasanya piket yang menghendel.”¹⁰²

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Joko selaku Waka Kurikulum dan guru Mapel Matematika di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut pernyataannya:

“Untuk prosesnya kita mengikuti dari peraturan guru/tapak waru, mulai dari tertib administrasim , kemudian kedatangan guru sudah kita atur semuanya dan sudah ada regulasi yang ditetapkan termasuk datang dan pulang guru itu sudah mengikuti *fingerpint*. Dan itu untuk keluar izin masuk guru izin masuk kerja itu sudah ada aturannya tersendiri. Jadi tidak semerta-merta seenaknya datang kemudian pulang. Jadi untuk izin keluarpun kita sudah ada aturannya sudah ada izin keluar mengikuti dan mengetahui dari kepala madrasah. Kalau perbedaannya jelasya beda, karena kalau kita punya budaya kerja dan punya pedoman yaitu kita kan sudah punya target, kalau kita sebelum punya budaya kerja ya jelas target kita kan gak jelas. Jadi kalau kita sudah punya budaya kerja dan peraturan dan sebagainya, maka

¹⁰² Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

target yang kita ingin capai dari visi misi madrasah, dan visi misi dari pembelajaran ini pasti akan tercapai juga.”¹⁰³

Hal ini dibuktikan dengan hasil pengamatan di lapangan dan dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan terlihat bahwa pada saat melakukan penelitian berikut ini: “Kedisiplinan dari seorang guru maupun ASN akan terlihat dari diterapkan budaya kerja, dimana sudah tercatat didalam mesin *fingerprint* atau absensi dari seorang ASN di MTs Negeri 1 Pamekasan”¹⁰⁴

Hal ini diperkuat dengan adanya foto mesin *fingerprint* atau absen dari seorang ASN, seperti pada **Gambar 4.9**. Berikut ini:



Gambar 4.9. Foto alat *fingerprint* atau absen guru.¹⁰⁵

Dari hasil observasi yang peneliti temukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan bahwasannya dilaksanakan penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam penerapan budaya kerja tersebut di MTs Negeri 1 Pamekasan melaksanakan penerapan 5 budaya kerja yang sudah ada atau dalam naungan Kementrian agama. Ke-5 budaya kerja tersebut berupa integritas, profesional, inovatif, tanggung jawab, dan keteladanan.¹⁰⁶Dimana penerapan 5

¹⁰³ Joko, Waka Kurikulum dan Guru Mapel MTK di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

¹⁰⁴ Observasi Langsung, (15 Januari 2020)

¹⁰⁵ Dokumentasi fingerprint

¹⁰⁶ Observasi Langsung, (17 Januari 2020).

budaya kerja ini dilakukan ketika ada edaran dari kementrian agama dan dikeluarkannya perintah untuk melaksanakannya khususnya di MTs Negeri 1 Pamekasan itu tepatnya pada 17 agustus 2017 yang sudah ditanda tangani oleh kepala madrasah yaitu bapak Malik Rasyidi, S.Pd. dan ke-5 budaya kerja ini sudah disepakati secara mufakat dan menjadi komitmen serta acuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari seorang ASN. Hasilnya kinerja guru dengan diterapkannya budaya kerja ini, bisa ditemukan atau dilihat dari hasil PKG dan prestasi siswa. Jadi dapat dikatakan bahwasanya dalam penerapan ke-5 budaya kerja ini akan bisa meningkatnya kinerja guru tersebut.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dipaparkan oleh keempat sumber yaitu bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah, ibu Siti Aisyah selaku guru mapel IPA, bapak Joko selaku waka kurikulum dan guru mapel Matematika, dan bapak Rahmat Riyanto selaku ketua TU di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya penerapan budaya kerja di MTs Negeri 1 Pamekasan benar-benar dilakukan. Dimana penerapan budaya kerja ini mengacu pada 5 budaya kerja yang sudah berada dibawah naungan Kementrian agama. Dan sudah menjadi kebiasaan, nilai, atau sikap dasar yang harus dimiliki oleh seorang ASN dan sudah melekat pada dirinya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya atau tupoksi, tatib, dan kode etik dari seorang guru. Dimana ke-5 budaya kerja ini yaitu integritas, profesional, inovatif, tanggung jawab dan keteladanan harus saling berkesinambungan dan sudah ditekankan untuk melaksanakannya, karena seorang guru itu nantinya mulai dari sikap, sifat, dan perilakunya akan selalu dilihat oleh peserta didiknya dan secara otomatis akan ditiru mulai dari kedisiplinannya, pakaiannya. Bukan hanya dalam

hal itu saja akan tetapi ke-5 budaya kerja ini sudah menjadi prinsip dasar bagi MTs Negeri 1 Pamekasan, tetapi tidak melupakan tatib dari madrasah. Karena dalam hal mengikuti zaman, nantinya akan ada tantangan yang harus dihadapi. Jadi harus memiliki etos kerja tinggi, komitmen tinggi, dan juga ke-5 budaya kerja tersebut agar kinerja dari seorang ASN akan maksimal atau mengalami peningkatan.

3. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan

Dalam melaksanakan penerapan budaya kerja tentu ada beberapa faktor pendukung dan penghambat. Dimana ada faktor dari internal dan faktor dari eksternal. Salah satunya adalah faktor SDM yang memiliki pola pikir positif, dinamis, kreatif, dan inovatif dan komitmen tinggi dalam bekerja menjadi pendukung dalam penerapan budaya kerja dengan meningkatnya kinerja guru artinya ketika sudah menjadi seorang guru maka yang namanya kewajiban, tatib, tugas dan segala perintah atau peraturan harus dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan yang menyatakan berikut:

“Faktor pendukung yang pertama bahwa kami memiliki personal baik itu guru maupun karyawan yang sudah memiliki pola pikir positif, pola pikir dinamis, tidak statis dan juga kreatif dan berinovasi, memiliki sikap dan sifat berkomitmen tinggi dan kerja sama. Contoh dulu kalau guru-guru dalam hal pembelajaran siswa aktif/CBSA. Karena guru-guru kami itu adalah guru senior sehingga berbagai kurikulum itu sudah pernah dialaminya. Kemudian pembelajaran PAKEM. Jadi pendukungnya yaitu karena memang kami disini itu berprofesi sebagai guru, guru sudah mempunyai ke empat kompetensi, yaitu salah satunya pedagogik dan ilmu-ilmu yang membekali dirinya sebagai seorang guru. Tanggung jawab dari seorang guru, apa yang

menjadi kewajibannya harus dikerjakan. Sehingga ketika 5 budaya kerja diterapkan disini, guru tinggal meneruskan kewajibannya.”¹⁰⁷

Hal serupa disampaikan oleh bapak Rahmat Riyanto selaku ketua TU di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut pernyataannya: “Yang menjadi faktor pendukung adalah sumber daya yang ada.”¹⁰⁸

Berbicara faktor pendukung tidak hanya mengenai riward, motivasi, punishment saja akan tetapi juga dari sarana dan prasana yang ada di madrasah, karena mengingat akan hal dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini disampaikan oleh bapak Joko selaku waka kurikulum dan guru mapel Matematika di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut pernyataannya:“Untuk faktor pendukung yaitu alhamdulillah sarana dan prasarana yang kita miliki sudah ada jadi tinggal control terutamanya control dari kepala madrasah, kepala tata usaha yang menaungi administrasi disiplin oleh guru.”¹⁰⁹

Selanjutnya juga disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd. beliau mengatakan bahwasanya motivasi, reward dan punishment itu juga merupakan faktor pendukung dari penerapannya ke-5 budaya kerja ini, namun tidak begitu berlebihan karena yang menjadi kewajibannya harus dilakukan dengan bersungguh-sungguh bukan karena ingin mendapatkan hal seperti itu. Berikut pernyataannya:“Faktor pendukung yang lain yaitu berupa motivasi, reward dan punishment. Hanya saja reward yang diberikan ucapkan terima kasih kepada yang bersangkutan, karena kalau dibiasakan dengan reward dan punishment takutnya

¹⁰⁷ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

¹⁰⁸ Rahmat Riyanto, Ketua TU di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

¹⁰⁹ Joko, Waka Kurikulum dan Guru Mapel MTK di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

guru dan karyawan di MTs Negeri 1 Pamekasan tidak menerapkan ke-5 budaya kerja tersebut dengan sungguh-sungguh, tapi sebaliknya.¹¹⁰

Hal ini diperkuat dengan pemaparan dari ibu Siti Aisyah, S.Pd selaku guru mapel IPA di MTs negeri 1 Pamekasan, mengenai faktor pendukungnya.

Berikut hasil wawancaranya:

“Kalau faktor pendukung mungkin dari riward untuk guru-guru berprestasi dan motivasi dari antar guru dan kepala madrasah dan kembali pada diri masing-masing ingin melaksanakan secara maksimal atau tidak. Dan pastinya ada juga dari faktor internal dan eksternal dan faktor incidental yang pasti sekolah sudah memfasilitasi sarana dan prasarana untuk kepentingan pendidikan di sekolah ini. Kalau kontrol sudah dari penilaian kinerja gurunya.”¹¹¹

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan bahwasannya yang menjadi faktor pendukung dari penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru disana yaitu memang dari faktor SDMnya yang memang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajibannya dan ada rasa komitmen dan etos kerja yang tinggi, sehingga memiliki pola pikir yang kreatif dan inovatif serta memiliki rasa kebersamaan, gotong royong dan solidaritas tinggi kepada sesama guru, sehingga terciptanya motivasi yang luar biasadan sekaligus sarana dan prasana mendukung untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dari penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan yaitu output dari lulusannya, diri sendiri, kemampuan dan sifat dari SDMnya.¹¹²

¹¹⁰ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

¹¹¹ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

¹¹² Observasi Langsung, (20 Januari 2020).

Kemudian yang menjadi faktor penghambat yaitu salah satunya dari output atau lulusannya. Hal ini disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut hasil wawancaranya:

“Faktor penghambatnya yaitu karena bagaimanapun kalau seperti lembaga outputnya yang nilai nantinya, sehingga karena output dari lembaga atau satker itu berupa murid yaitu jelas berbeda dengan output berupa administrasi. Siswa nanti ada pengaruh dari luar sehingga bagi masyarakat itu masih muncul tanda tanya dan kalau mengacu kesana nanti akan muncul patah semangat. Jadi di MTs Negeri 1 Pamekasan ini menerapkan 5 budaya kerja, pasti hasilnya ketercapaian pertama dari segi output tetap berproses.”¹¹³

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Rahmat Riyanto selaku ketua TU di MTs Negeri 1 Pamekasan mengenai faktor penghambatnya. Berikut pernyataannya:”Ya. Tentu ada terkait dengan kemampuan SDM dan sifat manusia secara umum.”¹¹⁴

Hal ini diperkuat dengan pemaparan dari ibu Siti Aisyah, S.Pd selaku guru mapel IPA di MTs negeri 1 Pamekasan, mengenai faktor penghambatnya. Berikut pernyataannya:” Faktor kendalanya yaitu dari diri sendiri.”¹¹⁵

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Joko selaku waka kurikulum dan guru mapel Matematika di MTs Negeri 1 Pamekasan, mengenai faktor penghambatnya. Berikut pernyataannya:

“Untuk faktor penghambat relatif kecil, karena sudah terikat dan sudah teratur dalam peraturan. Apapun dan siapaun guru yang tidak mentaati itu sudah ada sanksi pembinaan tersendiri. Jadi untuk faktor penghambat disini

¹¹³ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

¹¹⁴ Rahmat Riyanto, Ketua TU di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

¹¹⁵ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

masih kecil. Kembali kepada diri kita sendiri. Jadi komitmen kita sebagai tenaga ASN ini sudah tuntutan, mau tidak mau dan bisa tidak bisa itu sudah harus dipaksakan dan harus kita mematuhi peraturan se-bisa mungkin dan kalau sudah tidak bisa ya gimana lagi, yaitu tetap menerima konsekuensi yang kita lakukan.”¹¹⁶

Selanjutnya mengenai upaya dan solusi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru melalui penerapan budaya kerjanya yaitu dengan melihat dari hasil penerapan ke-5 budaya kerja tersebut dan ketika ada yang kurang atau bermasalah, maka akan diikutkan diklat atau semacamnya. Hal ini disampaikan oleh bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah di MTs Negeri 1 Pamekasan. Berikut pernyataannya:

“Dengan cara diikuti workshop, seminar dan diklat. Ada workshop penawaran dan workshop pemanggilan. Jadi setiap guru yang merasa belum sama sekali ikut dari ketiga tersebut, maka nanti akan diikutkan dan kalau ada diklat yang memang sudah tertera nama guru, maka mau tidak mau harus mengikuti diklat tersebut. Dengan begitu guru tersebut mau mengubah dirinya atau berinovasi. Dan juga dengan adanya kegiatan MGMP, terus memberi fasilitas, seperti kemarin kita itu ada kegiatan ARD atau pengolahan nilai untuk pelaporan hasil belajar, sehingga guru-guru itu bekerja disini kemudian dibantu oleh beberapa operator, sehingga tugasnya bisa diselesaikan dengan baik tetapi harus ada rasa tanggung jawab. Intinya harus ada rasa kerja sama didalamnya jangan hanya sepihak yang melakukan tetapi yang lain leleh-leleh. Otomatis dilihat dulu dari penerapan ke-5 budaya kerja tersebut dalam menghasilkan kinerja yang baik dan optimal, apakah ada kekurangan atau kesulitan yang terjadi. Maka yang dilakukan itu dengan ikuti diklat atau bimbingan. Itu salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja dan kedua yaitu pembinaan dan sharing antar guru yaitu biasanya dilakukan di kegiatan MGMP.”¹¹⁷

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Rahmat Riyanto selaku ketua TU di MTs Negeri 1 Pamekasan mengenai solusi dan upaya yang dilakukan. Berikut

¹¹⁶ Joko, Waka Kurikulum dan Guru Mapel MTK di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

¹¹⁷ Malik Rasyidi, Kepala Madrasah MTs Negeri 1 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

pernyataannya:”Memanfaatkan faktor pendukung untuk dapat menutupi faktor penghambat dan mengidentifikasi dan berupaya untuk menanggulangnya.”¹¹⁸

Hal ini diperkuat dengan pemaparan dari ibu Siti Aisyah, S.Pd selaku guru mapel IPA di MTs negeri 1 Pamekasan, mengenai upaya dan solusi yang dilakukannya. Berikut pernyataannya:

“Kalau misalnya pasti ada evaluasi bulanan dari kepala madrasah dan kita kan ada rapat dinas dan pembinaan dari kepala madrasah, misalnya harus meningkatkan kinerja nah itu ada evaluasi. Dan kalau misalnya ada hal yang sangat parah itu pasti ada pembinaan ke dalam. Mungkin ASN tersebut dipanggil oleh kepala madrasah untuk pembinaan selama beberapa hari dan sampai saat ini belum ada yang sampai dipanggil dan masih dalam tahap pembinaan biasa. Dan dari penyuluhan secara interen dari kepala madrasah karena belum ada pelanggaran yang parah kalau cuman indisipliner itu dilakukan secara rutin. Pembinaan atau penyegaran evaluasi ke dalam, MGMP dari interen. Pematernya dari pengawas dan mendatangkan narasumber dari pihak kemenag. Kemaren ada pembinaan tahfid untuk pematernya kita ngundang dari al-amien. Untuk peningkatan kinerja dari kelima budaya kerja tersebut dari pembinaan kemenag. Dan dari kemampuan guru di bidang mapel itu pasti ada di forum MGMP itu bisa kedalam bisa dengan sekolah lain karena disini ada MGMP kabupaten jadi ada perwakilan menjadi pengurus di MGMP Kabupaten atau MGMP di dalam pematernya dari luar yaitu pengawas madrasah yang bertanggung jawab terhadap satker-satker yang di naunginya. Yang pasti kalau saya sebagai guru beriktikad baik betusaha semaksimal mungkin dan tidak ada niat untuk leleh-leleh atau telat. Karena sudah merasa memiliki kewajiban dan melakukan tugas sesuai tata tertib yang berlaku dan berkomitmen tinggi. Dan kalau ada kendala yang tidak diniati dan berusaha menghindar agar kendala tersebut tidak terjadi dengan prinsip bismillah.”¹¹⁹

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Joko selaku waka kurikulum dan guru mapel Matematika di MTs Negeri 1 Pamekasan, mengenai solusi dan upaya yang dilakukannya. Berikut pernyataannya:

“Salah satunya adalah kepentingan keluarga. Kadang-kadang yang namanya guru ini kan tidak lepas dari keluar, kadang-kadang yang punya anak mau berangkat dan masih mengurus di rumah dan kadang terlambat. Tetapi

¹¹⁸ Rahmat Riyanto, Ketua TU di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (15 Januari 2020).

¹¹⁹ Siti Aisyah, Guru Mapel IPA di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

selama masih bisa diminimalkan kita selalu ada pembinaan dan itu masih bisa diselesaikan. Yang jelas untuk pembinaan itu sudah langsung dilaksanakan oleh kepala madrasah secara baik rutin dan secara berkala. Kalau secara rutin ini kadang-kadang bisa melalui upacara, dan melalui rapat-rapat dinas. Kembali kepada diri kita sendiri. Jadi komitmen kita sebagai tenaga ASN ini sudah tuntutan, mau tida mau dan bisa tidak bisa itu sudah harus dipaksakan dan harus kita mematuhi peraturan se-bisa mungkin dan kalau sudah tidak bisa ya gimana lagi, yaitu tetap menerima konsekuensi yang kita lakukan. Upaya yang dilakukan yaitu dengan membenahi dan mengoreksi diri kita sendiri. Jadi kita itu ada control dari madrasah, maka untuk guru ini ada jurnal mengajar guru, dari itu kita bisa menganalisis sejauh mana kita berapa kali masuk kelas dan kita ini udah tahu sendiri bahwa kita sudah mempunyai tugas amanah yang diemban. Jadi kita dititipi anak orang, kalau kita tidak amanah kan ya bagaimana?. Jadi kita harus bisa mengoreksi diri sendiri. Dan lembaga MTs Negeri 1 Pamekasan ini hanya mengontrol bagian administrasi saja, masalah nonvisual tidak ada masalah. Jelas karena untuk peraturan itu kembali ke norma-norma dan harus mengikuti norma yang ada. Jadi sampai di daftar tulis conrol, baik dari diri sendiri dan dari lembaga. Acuan itu sudah mengacu kepada lembga secara umum, kepada norma-norma yang dilaksanakan masyarakat kita sudah disesuaikan pengaturannya.¹²⁰

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya dari faktor pendukung dan faktor penghambat yang dipaparkan oleh keempat sumber yaitu bapak Malik Rasyidi, S.Pd selaku kepala madrasah, ibu Siti Aisyah selaku guru mapel IPA, bapak Joko selaku waka kurikulum dan guru mapel Matematika, dan bapak Rahmat Riyanto selaku ketua TU di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan bahwasannya yang menjadi faktor pendukung yaitu sarana dan prasarana yang mendukung, motivasi, reward, punishment, pola pikir kreatif dan inovatif, komitmen tinggi, dan dari SDMnya.

Sedangkan faktor penghambatnya yaitu output dari lulusannya yang terpengaruh terhadap pergaulan sosial diluar, kemampuan dan sifat dari SDMnya, dan diri sendiri. Tetapi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan dapat mengatasi hambatan tersebut dengan memprediksi melalui hambatan atau masalah

¹²⁰ Joko, Waka Kurikulum dan Guru Mapel MTK di MTs Negeri 3 Pamekasan, Wawancara Langsung, (13 Januari 2020).

yang muncul, misal dari kemampuan diri sendiri, maka yang harus dilakukan yaitu dengan mengikuti diklat atau pembinaan yang ada seperti workshop dan kegiatan MGMP sekaligus kegiatan seminar. Mengintropeksi diri sendiri dalam melakukan kewajiban dan tugasnya dan diniatkan dengan bersungguh-sungguh. Juga saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga Penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan akan berjalan dengan lancar dan maksimal.

B. Temuan Penelitian

1. Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan

Berdasarkan paparan data dari fokus pertama, yaitu penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru, peneliti menghasilkan temuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Penerapan budaya kerja di MTs Negeri 1 Pamekasan yaitu mengacu pada ke-5 budaya kerja yang ada dilingkungan kementerian agama yang berupa integritas, profesional, inovatif, tanggung jawab, dan keteladanan.
- b. Tentunya penerapan budaya kerja ini melibatkan semua ASN yang ada di MTs Negeri 1 Pamekasan yang dilakukan secara mufakat dan menjadi komitmen bersama.
- c. Tidak hanya itu penerapan budaya kerja ini memang sudah ditekankan dan harus dimiliki oleh setiap ASN kementerian agama, khususnya di MTs Negeri 1 Pamekasan.

- d. Tetapi kode etik, tatib, tupoksi, dan peraturan di MTs Negeri 1 Pamekasan juga dilaksanakan hanya saja budaya kerjanya ini menjadi dasar atau fundamental bagi melaksanakannya tugas dan kewajiban tersebut.
- e. Misalnya budaya kerja keteladanan, yaitu tentang kedisiplinan. Sikap disiplin harus dimiliki oleh seorang guru, karena secara tidak langsung guru itu menjadi panutan bagi peserta didiknya untuk dicontoh, dan ada slogannya “kami datang awal pulang belakangan atau tepat waktu” di MTs Negeri 1 Pamekasan. Apalagi sekarang musinya *fingerpint* jadi guru harus tetap mengikuti aturan yang berlaku. Dalam budaya kerja integritas. Dimana orang yang berintegritas itu apa yang disampaikan dan dikerjakan itu sesuai. Kemudian dalam budaya inovatif. Dimana sekarang sudah zamannya Teknologi dan modern, jadi guru itu dituntut untuk selalu berinovasi agar bisa mengikuti zaman dan bisa menghadapi tantangan yang akan datang. Kemudian profesional. Guru yang dikatakan profesional itu dimanapun dia berada akan tetap melakukan keprofesiannya tersebut, misalnya ada peserta didik yang bukan anak didiknya, bukan mengajar mapel tersebut, bukan wali kelasnya, bukan mengajar dikelasnya. Dan ketika peserta didik tersebut meminta layanan, bimbingan atau saran kepada guru tersebut dan guru tersebut menerima anak didik tersebut bukan menolaknya. Kemudian budaya kerja tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.
- f. Penerapan budaya kerja ini menjadi penguat dalam meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas dan kewajibannya.

- g. Hasil penerapan budaya kerja ini yaitu buah dari hasil kinerja dengan tropi-tropi yang diperoleh dari prestasi siswa, guru, maupun madrasah. Tidak hanya itu penilaian hasil kinerja guru dan penilaian hasil kinerja kepala madrasah itu juga merupakan buah hasil diterapkan budaya kerja tersebut.
- h. Penerapan ke-5 budaya kerja ini sudah menjadi dasar atau kebiasaan-kebiasaan, nilai, sikap yang diterima, diyakini dan dilaksanakan oleh setiap anggota ASN di MTs Negeri 1 Pamekasan. Agar tujuan yang diinginkan tercapai dan bisa meningkatkan kinerja secara maksimal.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan

Berdasarkan paparan data dari fokus yang kedua yaitu peneliti menghasilkan temuan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Faktor pendukung

Faktor pendukung dalam penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, yaitu dari faktor SDMnya yang memang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajibannya dan ada rasa komitmen dan etos kerja yang tinggi, sehingga memiliki pola pikir yang kreatif dan inovatif serta memiliki rasa kebersamaan, gotong royong dan solidaritas tinggi kepada sesama guru, sehingga terciptanya motivasi yang luar biasadan sekaligus sarana dan prasana mendukung untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat dalam penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, yaitu output dari lulusannya, diri sendiri, kemampuan dan sifat dari SDMnya.

c. Solusi dan upaya

Solusi dan upaya dalam mengatasi faktor penghambat dalam penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, yaitu dengan cara memprediksi melalui hambatan atau masalah yang muncul, misal dari kemampuan diri sendiri, maka yang harus dilakukan yaitu dengan mengikuti diklat atau pembinaan yang ada seperti workshop dan kegiatan MGMP sekaligus kegiatan seminar. Mengintropeksi diri sendiri dalam melakukan kewajiban dan tugasnya dan diniatkan dengan bersungguh-sungguh. Juga saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga Penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan akan berjalan dengan lancar dan maksimal.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disusun sebagaimana hasil temuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

1. Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamaekasan

Budaya adalah suatu dampak dari proses yang secara tidak langsung berkesinambungan. Proses terjadinya suatu budaya dimulai dari tindakan

misalnya bekerja hati-hati yang terjadi berulang-ulang menjadi kebiasaan, yang apabila terus berlangsung lama menjadi tabiat berhati-hati individu. Apabila suatu kelompok individu mempunyai kesamaan tabiat berhati-hati maka dapat disebutkan bahwa budaya kerja kelompok tersebut adalah budaya berhati-hati. Jadi budaya kerja organisasi adalah bentuk etika, sikap, perilaku dan cara pandang bersama dari kelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut terhadap setiap masalah atau perubahan lingkungan yang bervariasi.

Berikut contoh nilai-nilai budaya kerja tinggi yang dimaksud dalam organisasi, diantaranya :¹²¹

a. Komitmen.

Menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggung jawab dengan sepenuh hati dengan sebenar-benarnya.

b. Panduan perilaku.

Yaitu berupa: 1) Dengan sesungguhnya memegang teguh dan berupaya keras untuk mencapai target. 2) Dengan sesungguhnya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung-jawab. 3) Dengan sesungguhnya dapat dipercaya dalam mengemban setiap pekerjaan dengan benar. 4) Dengan sesungguhnya menjalankan tugas mengikuti aturan yang berlaku. 5) Dengan sesungguhnya menindaklanjuti setiap masalah yang menjadi tanggung-jawab saya dan memastikan penyelesaiannya hingga tuntas.

¹²¹ Tubagus Achmad Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), hlm..26.

c. Teamwork.

Kerja sama yang dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati untuk mencapai hasil yang terbaik. Panduan perilaku : 1) Bersedia mendengar dan menghargai pendapat orang lain dengan seksama dan peduli. 2) Tidak memaksakan kehendak atau pendapat pribadi. 3) Aktif memberi saran, pendapat untuk keberhasilan tim berfikir positif. 4) Bersedia bekerja dengan penuh keikhlasan, tanggung jawab dengan dedikasi.

d. Profesional.

Menjalankan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan di bidangnya untuk mencapai kinerja terbaik dengan tetap menjunjung tinggi kode etik bankir. Panduan perilaku: 1) Bekerja efektif dan efisien. 2) Inovatif dan kreatif. 3) Selalu belajar untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan keahlian. 4) Positif thinking. 5) Berwawasan luas dan pandangan jauh kedepan. 6) Bekerja berdasarkan prinsip kehati-hatian (prudent).

e. Pelayanan.

Memberikan layanan terbaik kepada seluruh nasabah dengan sikap ramah, sopan, tulus dan rendah hati sehingga dapat memberikan kepuasan. Panduan perilaku : 1) Senyum salam sapa dengan bahasa tubuh yang baik dan ketulusan. 2) Mendengarkan dengan sepenuh hati untuk memahami kebutuhan nasabah. 3) Memberikan layanan dengan sigap, cepat dan akura. 4) Siap menerima kritik dan saran untuk perbaikan layanan.

f. Disiplin.

Melaksanakan tugas secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat manfaat. Panduan perilaku : 1) Tepat waktu. 2) Bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku dengan penuh tanggung jawab. 3) Melaksanakan rencana yang telah ditetapkan. 4) Menggunakan sarana dan prasarana kantor sebagaimana mestinya

g. Kerja keras.

Melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik. Panduan perilaku : 1) Pantang menyerah untuk mencari solusi yang lebih baik. 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang terbaik. 3) Selalu bersemangat untuk memberikan hasil yang lebih baik. 4) Tidak cepat puas atas hasil yang dicapai. 5) Rela mengorbankan kepentingan pribadi demi tercapainya kepentingan perusahaan.

h. Integritas.

Membangun kepercayaan dengan kejujuran, tanggung jawab, moral, serta satu kata dengan perbuatan. Panduan perilaku : 1) Berani menyatakan fakta apa adanya secara transparan dan jujur dengan tetap menjaga aturan-aturan organisasi. 2) Menjunjung tinggi kebenaran sesuai dengan kode etik. 3) Melaksanakan tugas dengan ikhlas. 4) Bersikap terbuka dalam mengungkapkan gagasan dan pendapat. 5) Mencintai pekerjaan dan menjaga citra organisasi.

Teori diatas sejalan dengan temuan penelitian di MTs Negeri 1 Pamekasan menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja di MTs Negeri 1 Pamekasan yaitu mengacu pada ke-5 budaya kerja yang ada dilingkungan

kementrian agama yang berupa integritas, profesional, inovatif, tanggung jawab, dan keteladanan. Tentunya penerapan budaya kerja ini melibatkan semua ASN yang ada di MTs Negeri 1 Pamekasan yang dilakukan secara mufakat dan menjadi komitmen bersama. Tidak hanya itu penerapan budaya kerja ini memang sudah ditekankan dan harus dimiliki oleh setiap ASN kementrian agama, khususnya di MTs Negeri 1 Pamekasan.

Tetapi kode etik, tatib, tupoksi, dan peraturan di MTs Negeri 1 Pamekasan juga dilaksanakan hanya saja budayanya ini menjadi dasar atau fundamental bagi melaksanakannya tugas dan kewajiban tersebut. Misalnya budaya kerja keteladanan, yaitu tentang kedisiplinan. Sikap disiplin harus dimiliki oleh seorang guru, karena secara tidak langsung guru itu menjadi panutan bagi peserta didiknya untuk dicontoh, dan ada slogannya “kami datang awal pulang belakangan atau tepat waktu” di MTs Negeri 1 Pamekasan. Apalagi sekarang musinya fingerprint jadi guru harus tetap mengikuti aturan yang berlaku. Dalam budaya kerja integritas. Dimana orang yang berintegritas itu apa yang disampaikan dan dikerjakan itu sesuai. Kemudian dalam budaya inovatif. Dimana sekarang sudah zamannya Teknologi dan modern, jadi guru itu dituntut untuk selalu berinovasi agar bisa mengikuti zaman dan bisa menghadapi tantangan yang akan datang. Kemudian profesional. Guru yang dikatakan profesional itu dimanapun dia berada akan tetap melakukan keprofesiannya tersebut, misalnya ada peserta didik yang bukan anak didiknya, bukan mengajar mapel tersebut, bukan wali kelasnya, bukan mengajar dikelasnya. Dan ketika peserta didik tersebut meminta layanan, bimbingan atau saran kepada guru tersebut dan guru

tersebut menerima anak didik tersebut bukan menolaknya. Kemudian budaya kerja tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya.

Penerapan budaya kerja ini menjadi penguat dalam meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hasil penerapan budaya kerja ini yaitu buah dari hasil kinerja dengan tropi-tropi yang diperoleh dari prestasi siswa, guru, maupun madrasah. Tidak hanya itu penilaian hasil kinerja guru dan penilaian hasil kinerja kepala madrasah itu juga merupakan buah hasil diterapkan budaya kerja tersebut. Penerapan ke-5 budaya kerja ini sudah menjadi dasar atau kebiasaan-kebiasaan, nilai, sikap yang diterima, diyakini dan dilaksanakan oleh setiap anggota ASN di MTs Negeri 1 Pamekasan. Agar tujuan yang diinginkan tercapai dan bisa meningkatkan kinerja secara maksimal.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:¹²²

- a. Perilaku pemimpin. Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
- b. Seleksi para pekerja. Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
- c. Budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.
- d. Budaya luar. Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

¹²² Ibid, hlm. 33.

- e. Kejelasan misi perusahaan/organisasi. Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f. Kepastian misi. Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g. Keteladanan pemimpin. Pimpinan harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
- h. Proses pembelajaran. pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- i. Motivasi. Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Teori di atas ada yang sejalan dengan salah satu diantara dua faktor yang mempengaruhi penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu ada faktor pendukung dan faktor penghambat. Oleh karena itu diperlukan adanya solusi dari faktor penghambat tersebut untuk mengantisipasi adanya hambatan yang lebih besar.

Faktor pendukung dalam penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, yaitu dari faktor SDMnya yang memang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajibannya dan ada rasa komitmen dan etos kerja yang tinggi, sehingga memiliki pola pikir yang kreatif dan inovatif serta memiliki rasa kebersamaan, gotong royong dan solidaritas tinggi kepada sesama guru, sehingga terciptanya motivasi yang luar biasadan sekaligus sarana dan prasana mendukung untuk meningkatkan kinerjanya. Dan

faktor penghambat dalam penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, yaitu output dari lulusannya, diri sendiri, kemampuan dan sifat dari SDMnya.

Solusi dan upaya dalam mengatasi faktor penghambat dalam penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 1 Pamekasan, yaitu dengan cara memprediksi melalui hambatan atau masalah yang muncul, misal dari kemampuan diri sendiri, maka yang harus dilakukan yaitu dengan mengikuti diklat atau pembinaan yang ada seperti workshop dan kegiatan MGMP sekaligus kegiatan seminar. Mengintropeksi diri sendiri dalam melakukan kewajiban dan tugasnya dan diniatkan dengan bersungguh-sungguh. Juga saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga Penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Pamekasan akan berjalan dengan lancar dan maksimal.

Jadi, yang di maksud budaya kerja dalam hal ini adalah kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh pimpinan dan diberlakukan dalam organisasi untuk dijadikan pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dalam rangka mengaktualisasikan budaya kerja sebagai ukuran sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman dalam sikap mental karyawan yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap dan pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari. Selain itu perilaku pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja dalam suatu organisasi, keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan semua karyawan, juga kebijakan dalam menentukan arah, tujuan serta visi dan misi suatu organisasi yang akan juga dijadikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja.