

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Keberhasilan dunia pendidikan dapat ditunjukkan dari kualitas pendidikan yang ada, dimana kualitas pendidikan ini meliputi kualitas proses dan kualitas lulusan. Proses pendidikan dikatakan berkualitas bila proses pembelajaran dilaksanakan dengan baik, sedangkan kualitas lulusan berarti dapat menghasilkan output atau peserta didik yang berkualitas baik dari segi kognitif, afektif maupun psikomotorik.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mencapai keberhasilan pendidikan ialah kualitas dari lembaga pendidikan. Menurut Tjiptono dan Diana, ada beberapa elemen bahwa sesuatu dapat dikatakan berkualitas, yakni sebagai berikut.

- 1) Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
- 2) Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan.
- 3) Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah (apa yang dianggap berkualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada saat yang lain).
- 4) Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.¹

Dalam proses mewujudkan output/lulusan, hasil yang dicapai adalah sesuai dengan tujuan diadakannya lembaga pendidikan tersebut. Dan hasil

¹ Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2003) dalam jurnal; Ali Murtadho, "Memperkokoh Kualitas Pendidikan Madrasah Berbasis Manajemen Mutu Terpadu (TQM)", *Forum Tarbiyah*, 1 (Juni, 2012), 102-103.

yang baik dari suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja kepala sekolah, guru/pendidik, dan tenaga kependidikan dengan kata lain adalah kualitas lembaga pendidikan itu sendiri.

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang berbasis Islami. Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki berbagai kelebihan dibanding sekolah umum, madrasah menempati peran strategis bagi pendidikan dan pengajaran generasi muda umat Islam. Sistem pendidikan yang memadukan antara sistem pendidikan pesantren dan sekolah umum, mengharuskan madrasah dapat mencetak output/lulusan generasi muda bangsa yang berkualitas baik dari segi iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi) maupun imtaq (iman dan taqwa).

Oleh karena itu, kualitas madrasah adalah hal yang penting untuk diperhatikan. Bukan hanya kewajiban kepala madrasah, namun para guru dan staff/karyawan serta siswa-siswi atau semua warga madrasah harus saling mengupayakan untuk mewujudkan madrasah yang berkualitas. Dimulai dari hal yang kecil, yakni suatu lembaga atau madrasah harus memiliki budaya kerja yang menjadi ciri dan dasar dalam bekerja. Budaya kerja ini sangat penting untuk dimiliki oleh lembaga pendidikan, sebab budaya kerja yang dimiliki akan mencerminkan citra madrasah dan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Budaya kerja juga akan mempengaruhi produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Budaya kerja ini sering disebut dengan budaya korporat. Nawawi menjelaskan, budaya kerja adalah “kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang

oleh pegawai dalam suatu organisasi”.² Sedangkan Ndraha menjelaskan, “budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat”.³

Budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat para anggota suatu organisasi, maka individu yang ada pada institusi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Proses pembentukan tersebut dapat membentuk individu yang berkualitas dan berintegritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Budaya kerja madrasah harus dipegang bersama oleh kepala madrasah, guru, staff/karyawan dan juga peserta didik sebagai dasar dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di madrasah. Budaya kerja ini pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang di ambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi/institusi, kemudian menjadi aturan dan dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Adapun manfaat budaya kerja ialah, penerapan budaya kerja yang baik akan mencerminkan citra yang baik dari lembaga pendidikan. Budaya kerja

² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003) dalam jurnal; Aisyatur Rahmah dan Meylia Elizabeth Ranu , “Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan”. (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya).

³ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Kerja Organisasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005) dalam jurnal; Aisyatur Rahmah dan Meylia Elizabeth Ranu , “Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan”. (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya).

yang dilaksanakan oleh seluruh guru dan tenaga kependidikan juga akan mempengaruhi upaya dalam peningkatan kualitas pada lembaga pendidikan tersebut.

Menyadari akan begitu pentingnya budaya kerja dalam menentukan kualitas suatu lembaga, maka Kantor Kementerian Agama mengumumkan lima nilai atau prinsip budaya kerja yang wajib diimplementasikan oleh seluruh aparatur Kementerian Agama, mulai dari para pegawai Kementerian Agama sampai pada lembaga pendidikan yang dinaunginya. Sesuai dengan keputusan Menteri Agama 582 Tahun 2017, Lima nilai budaya kerja tersebut adalah; 1) Integritas⁴, 2) Profesionalitas⁵, 3) Inovasi⁶, 4) Tanggung Jawab⁷, 5) Keteladanan⁸.

Berkaitan dengan hal tersebut, Lukman Hakim Saifuddin selaku Menteri Agama menuturkan bahwa, “dengan mempedomani lima (5) nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kementerian Agama diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan”.⁹

Sejalan dengan hal ini, Allah SWT juga telah menjelaskan mengenai pentingnya prinsip dalam bekerja. Sebagaimana firman-Nya dalam QS. Al-Isra’ ayat 7:

⁴ Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar.

⁵ Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik.

⁶ Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik.

⁷ Bekerja secara tuntas dan konsekuen.

⁸ Menjadi contoh yang baik bagi orang lain.

⁹ Sambutan Menteri Agama Republik Indonesia di Jakarta pada bulan Desember, 2014, diunduh melalui website *Kementerian Agama RI*, www.kemenag.go.id, diakses pada tanggal 1 Maret 2019.

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لَيْسُوا وَوُجُوهُكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا

Artinya: “Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.”¹⁰

Dalam ayat tersebut Allah SWT menjelaskan bahwa perbuatan baik yang dilakukan akan memberikan balasan yang baik. Sebaliknya, perbuatan buruk/jahat akan memberikan balasan yang jahat pula. Sama halnya dengan bekerja, dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah didasari oleh prinsip/niat yang baik. Setiap individu yang bekerja harus memiliki budaya kerja yang baik, sebab budaya kerja yang baik diperlukan agar menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan mengerti akan nilai-nilai yang dijalankannya dan tidak mengarah pada suatu penyimpangan.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 5 Jombang adalah salah satu contoh madrasah di Jombang yang menerapkan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama. Madrasah yang terletak di Jl. Pendidikan No.44 Kec. Ngusikan Kab. Jombang, Jawa Timur ini memiliki beberapa keunikan yang

¹⁰ QS. Al-Isra': 7.

perlu di *expose* dan diteliti lebih mendalam. Letaknya yang berada di kawasan persawahan tidak menutup kemungkinan MTsN 5 Jombang untuk menunjukkan keunggulannya. Pra observasi yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan MTsN 5 Jombang telah menerapkan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai madrasah. Bapak Purnomo, selaku Kepala MTsN 5 Jombang menuturkan:

Dari lima nilai budaya kerja Kementerian Agama ini, kami berusaha untuk menerapkan dan mengembangkannya demi kemajuan madrasah. Lima (5) budaya itu kan ada integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Sebelum saya memerintahkan para guru dan staff/karyawan untuk menerapkan budaya kerja ini, maka saya harus terlebih dulu menerapkannya agar menjadi contoh bagi semua warga di madrasah ini. Ini termasuk dalam salah satu penerapan budaya kerja yakni keteladanan. Dengan memedomani dan menerapkan dengan betul lima budaya kerja tersebut, saya yakin MTsN 5 Jombang akan menjadi madrasah yang berkualitas. Dan menurut saya, madrasah yang berkualitas itu dapat dilihat dari segi fasilitas/sarana-prasarana yang terpenuhi, tenaga pendidik yang profesional, siswa-siswi yang berprestasi, dan selalu adanya upaya demi kemajuan madrasah. Dan kami mengakui bahwa hal ini sudah dicapai oleh MTsN 5 Jombang. Mulai dari renovasi gedung madrasah, penambahan fasilitas seperti ruang CBT dengan kurang lebih terdapat 160 laptop yang sudah tersambung wifi dengan akses internet yang cepat, kebijakan baru seperti wajib shalat dhuha, doa bersama di awal pembeajaran dan mengadakan MOU dengan berbagai pihak terkait kegiatan pembinaan dan pelatihan bagi siswa-siswi MTsN 5 Jombang. Tidak hanya itu, kami juga mengupayakan agar MTsN 5 Jombang menjadi madrasah Adiwiyata tingkat provinsi/ Jawa Timur di tahun ini. Semua ini merupakan upaya-upaya kami dalam menerapkan budaya kerja Kementerian Agama demi mewujudkan MTsN 5 Jombang menjadi madrasah yang unggul dalam prestasi dan berwawasan lingkungan sesuai dengan visi madrasah ini.¹¹

Berdasarkan wawancara diatas, diperoleh informasi bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 5 Jombang memang menarik untuk diteliti

¹¹ Purnomo, Kepala MTsN 5 Jombang, Ruang Kepala Madrasah, 4 Maret 2019.

terkait dengan implementasi budaya kerja Kementerian Agama disana. Mengingat setiap madrasah tentunya juga menerapkan budaya kerja tersebut, namun MTsN 5 Jombang memiliki keunikannya sendiri sebagaimana hasil wawancara diatas.¹² Selain itu, dalam sejarahnya MTsN 5 Jombang juga merupakan MTsN model se-Jawa Timur yang ditetapkan berdasarkan Piagam Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama pada tanggal 14 Maret 1998, selain itu pada tahun 2018 lalu Bapak Purnomo selaku kepala MTsN 5 Jombang juga mendapat juara 1 dalam Anugerah Guru dan Tendik Madrasah di tingkat Jawa Timur.¹³ Lima Budaya kerja yang merupakan wujud dari upaya menteri agama dalam mewujudkan perbaikan moral merupakan hal yang penting untuk diteliti. Dengan adanya kewajiban menerapkan lima budaya kerja sebagaimana diatas, hal tersebut menjadi suatu dorongan dan media/alat tersendiri bagi kepala madrasah maupun bapak/ibu guru dan para staff/karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga prestasi-prestasi dan berbagai inovasi yang sebelumnya belum dapat diraih dan dilakukan dapat diwujudkan oleh MTsN 5 Jombang. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti di madrasah tersebut.

Berangkat dari pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Implementasi Lima (5) Budaya Kerja Kementerian Agama dalam Meningkatkan Kualitas Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 5 Jombang.**

¹² Hasil wawancara dengan Kepala MTsN 5 Jombang pada hal. 6-7.

¹³ Dokumentasi, diperoleh pada tanggal 4 Maret 2019.

B. Fokus Penelitian

Berangkat dari konteks penelitian diatas maka permasalahan pokok yang menjadi fokus penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja di MTsN 5 Jombang?
2. Bagaimana implementasi budaya kerja Kementerian Agama di MTsN 5 Jombang?
3. Bagaimana dampak positif implementasi budaya kerja Kementerian Agama terhadap kualitas MTsN 5 Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Dari fokus penelitian yang telah diajukan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya kerja yang dimiliki MTsN 5 Jombang.
2. Untuk mengetahui implementasi budaya kerja Kementerian Agama di MTsN 5 Jombang.
3. Untuk mengetahui dampak positif implementasi budaya kerja Kementerian Agama terhadap kualitas MTsN 5 Jombang.

D. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dalam bidang teoritis maupun

dalam bidang praktis. Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu tambahan rujukan atau sumbangan analisis ilmiah tentang penerapan budaya kerja Kementerian Agama guna meningkatkan kualitas madrasah.

2. Secara praktis antara lain:

- a. Bagi Lembaga

- 1) Bagi Kalangan Akademisi IAIN Kediri

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan, informasi dan referensi berupa bacaan ilmiah.

- 2) Bagi Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa sumbangan pemikiran terkait peningkatan kualitas madrasah melalui penerapan lima (5) budaya kerja Kementerian Agama.

- b. Bagi Individu

- 1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan, dan melatih kemampuan berpikir yang telah dimiliki secara kritis dan sistematis dalam menganalisis suatu masalah.

- 2) Bagi Siswa

Sebagai tambahan informasi bagi siswa-siswi MTsN 5 Jombang tentang budaya kerja yang diterapkan di lingkungan madrasah.

3) Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pengetahuan, pengalaman dan masukan dalam menyusun penelitian selanjutnya.