

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU
PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN
KARAKTER DI MTs HASYIM ASY'ARI BAWANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

M. FATUROHMAN
NIM. 5221009

**PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU
PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN
KARAKTER DI MTs HASYIM ASY'ARI BAWANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

M. FATUROHMAN
NIM. 5221009

Pembimbing:

Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag
NIP. 19670421 199603 1 001

Prof. Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag
NIP. 19750211 199803 2 001

**PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. FATUROHMAN

NIM : 5221009

Program Studi : MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Judul Tesis : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER DI MTs HASYIM ASY'ARI BAWANG

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis yang berjudul "IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER DI MTs HASYIM ASY'ARI BAWANG" secara keseluruhan adalah asli hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/ penelitian orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk atau dikutip dari sumbernya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, penulis bersedia memperoleh sanksi akademik dengan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 10 April 2023

Yang menyatakan



M. FATUROHMAN
NIM 5221009

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Permohonan Sidang Tesis

Kepada :

Yth. Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
c.q. Direktur Pascasarjana K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing kami menyatakan bahwa naskah tesis saudara :

Nama : M. FATUROHMAN
NIM : 5221009
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Semester : IV (empat)
Judul Tesis : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU
PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM
PEMBENTUKAN KARAKTER DI MTs HASYIM ASY'ARI
BAWANG

Telah dapat diajukan kepada Direktur Pascasarjana IAIN Pekalongan untuk segera disidang dalam rangka memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Islam.

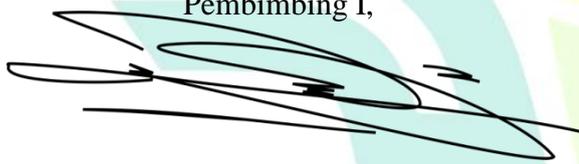
Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

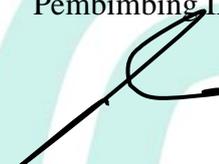
Pekalongan, Maret 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,



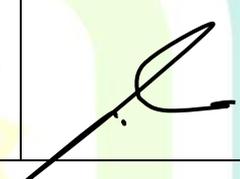
Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag
NIP.19670421 199603 1 001



Prof. Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag
NIP. 19550704 198103 1 006

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS

Nama : M. FATUROHMAN
NIM : 5221009
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU
PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM
PEMBENTUKAN KARAKTER DI MTs HASYIM
ASY'ARI BAWANG

| No | Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|----|---|--|---------------|
| 1 | Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag Pembimbing I |  | |
| 2 | Prof. Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag Pembimbing II |  | 27-3- 2023 |

Pekalongan, Maret 2023

Mengetahui,
a.n. Direktur,
Ketua Program Studi
Magister Pendidikan Agama Islam


Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
NIP. 19670421 199603 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan Kode Pos 51141 Telp. (0285) 412575 Telp. (0285) 412573
Website: pps.uingusdur.ac.id, Email: pps@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan tesis saudara:

Nama : M. FATUROHMAN
NIM : 5221009
Judul : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU PADA
KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN
KARAKTER DI MTs HASYIM ASY'ARI BAWANG
Pembimbing : 1. Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
2. Prof. Dr. Hj. SUSMININGSIH, M.Ag.

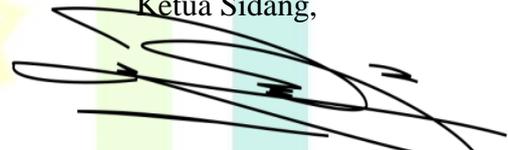
yang telah diujikan pada hari Kamis, 06 April 2023 dan dinyatakan lulus.

Pekalongan, 13 April 2023

Sekretaris Sidang,


Dr. ALI MUHTAROM M.H.I.
NIP. 19850405 201903 1 007

Ketua Sidang,


Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.
NIP. 19670421 199603 1 001

Penguji Anggota,


Dr. M. ALI GHUFRON, M.Pd.
NIP. 19870723 202012 1 004

Penguji Utama,


Dr. ABDUL KHOBIR, M.Ag.
NIP. 19720105 2000031 002

Direktur,


Prof. Dr. H. ADE DEDI ROHAYANA, M.Ag.
NIP. 19710115 199803 2 001

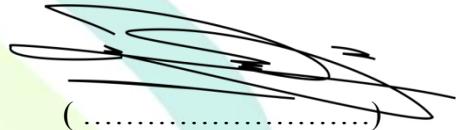
**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU PADA
KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER DI MTs
HASYIM ASY'ARI BAWANG

Nama : M. FATIROHMAN
NIM : 5221009
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam

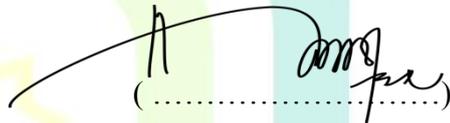
Telah disetujui tim penguji ujian,

Ketua :
Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag.



(.....)

Sekretaris/Pembimbing I :
Dr. ALI MUHTAROM, M.H.I.



(.....)

Penguji Utama :
Dr. ABDUL KHOBIR, M.Ag.



(.....)

Penguji Anggota :
Dr. M. ALI GHUFRON, M.Pd.



(.....)

Diuji di Pekalongan pada tanggal 6 April 2023

Waktu : Pukul 14.30-16.00 wib

Hasil/ nilai : 86 / A

Predikat kelulusan : Cumlaude

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|-------------|-----------------------------|
| ا | Alif | | |
| ب | ba' | B | Be |
| ت | ta' | T | Te |
| ث | sa' | S | s (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | ha' | H | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Z | zet (dengan titik di atas) |
| ر | ra' | R | Er |
| ز | Z | Z | Zet |
| س | S | S | Es |
| ش | Sy | Sy | es dan ye |
| ص | Sad | S | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Dad | D | de (dengan titik di bawah) |
| ط | T | T | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | Z | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | Ain | ' | koma terbalik (diatas) |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|--------|-------------|------------|
| ل | Lam | L | El |
| م | M | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Waw | W | We |
| هـ | ha' | Ha | Ha |
| ء | hamzah | ~ | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نَزَّلَ = nazzala

بِهِنَّ = bihinna

III. Vokal Pendek

Fathah (◌َ) ditulis a, *kasrah* (◌ِ) ditulis i, dan *dammah* (◌ُ) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi i panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti أ ditulis /a/a.
2. Kasrah + ya' mati ditulis i seperti : إِي , ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أُو ,ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis اَلزَّهَّيْلُ ditulis az-Zuhaili
2. Fathah + wawu ditulis اَلدَّوْلَةُ ditulis ad-Daulah

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: اَلْبَيْدِيَّةُ ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak di awal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti اَنَا ditulis *anna*.
2. Bila terletak di akhir kata, maka ditulis dengan lambang apostrof, (,) seperti سَيِّئٌ ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak di tengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti رَابِيْبٌ ditulis *raba 'ib*.
4. Bila terletak di tengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (,) seperti تَأْخُزْنَ ditulis *ta 'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti اَلْبَقْرَةَ ditulis *al- Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti اَلنِّسَاءَ ditulis *an-Nisa '.*

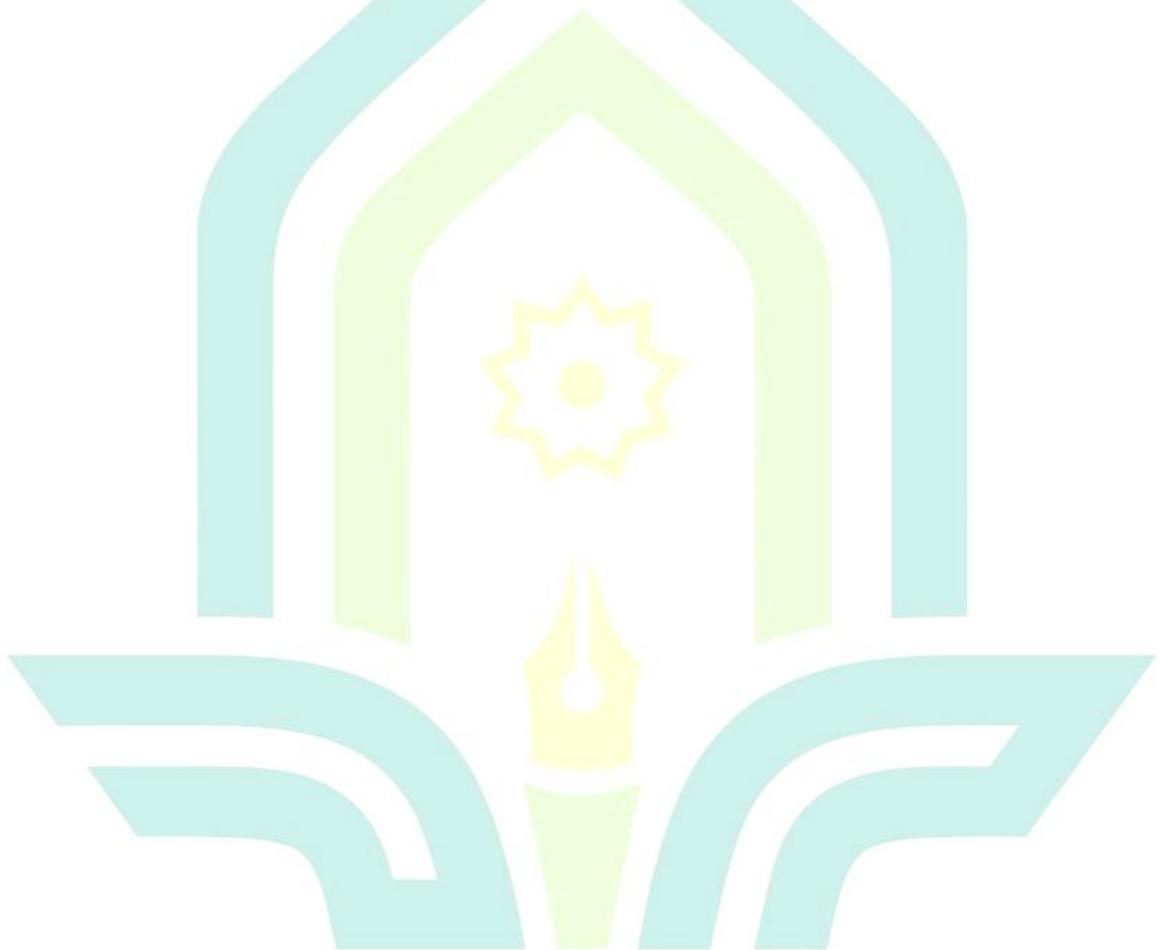
IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : زَوْ اَلْفُرُوْدُ : ditulis *zawi al-furud* atau اَهْلُ الصَّنَّةِ ditulis *ahlu as-sunnah*.

PERSEMBAHAN

Tesis ini Kupersembahkan kepada :

Ibu yang telah tenang di alam surga, Ayah, istri, dan anak-anakku tercinta serta orang-orang yang selalu membantuku. Semoga pengorbanannya diberkati dan diridhoi oleh Allah SWT. Amin



MOTTO

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”
(QS. Al-Qashash (28) :77)



ABSTRAK

M.Faturohman. Maret 2023. “Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja Guru Pada Kementerian Agama dalam Pembentukan Karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang”. Tesis Pascasarjana Prodi PAI UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Dosen Pembimbing: Dr. Slamet Untung, M.Ag. dan Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.

Kata Kunci: Nilai-Nilai Budaya Kerja, Guru, dan Karakter.

Latar Belakang penulisan ini adalah dengan bertambahnya kepercayaan masyarakat luas kepada madrasah saat ini menjadikan madrasah harus mempertahankan ciri khasnya yaitu selain mencetak anak yang pandai dalam bidang teknologi, lulusan madrasah juga diharapkan bisa merawat identitas dirinya dengan memperkuat filosofi keislamannya, ajaran yang diyakininya. Karena itu, dibutuhkan adanya pembentukan karakter guru yang diawali dengan penerapan nilai-nilai budaya kerja.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 Rumusan Masalah, yaitu 1) Bagaimana rencana implementasi nilai-nilai budaya kerja guru pada Kementerian Agama dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang?. 2) Bagaimana pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja guru pada Kementerian Agama dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang?. 3) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja guru dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang?. Adapun tujuan penelitiannya adalah 1) Untuk menganalisis rencana implementasi nilai-nilai budaya kerja guru pada Kementerian Agama dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang. 2) Untuk menganalisis pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja guru pada Kementerian Agama dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang. 3) Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja guru dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang.

Metode penelitian ini didesain dalam bentuk penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang diperoleh dipaparkan secara terperinci sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara langsung dengan ketua yayasan, komite madrasah, kepala madrasah, dan guru yang ditetapkan sebagai informan dengan teknik purposif. Tehnik keabsahan data peneliti menggunakan kondensasi data, display data, dan penarikan simpulan serta menggunakan triangulasi data.

Hasil penelitian Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja Guru pada Kementerian Agama dalam Pembentukan Karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang yaitu (1) Untuk meningkatkan kinerja guru, pihak madrasah melakukan perencanaan jangka menengah dan jangka panjang. (2) Nilai-nilai budaya kerja guru MTs Hasyim Asy’ari Bawang diimplentasikan pada pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan kegiatan pembiasaan madrasah. (3) Pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy’ari Bawang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat.

ABSTRACT

M. Faturohman. March 2023. "Implementation of Teacher Work Cultural Values at the Ministry of Religion in Character Building at MTs Hasyim Asy'ari Bawang". Postgraduate thesis Study Program PAI UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Supervisors: Dr. Slamet Untung, M.Ag. and Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag.

Keywords: work culture values, teachers, and character.

The background of this writing is that with the increasing public trust in madrasas at this time, madrasas must maintain their distinctive characteristics, namely that in addition to producing students who are good at technology, madrasa graduates are also expected to be able to maintain their identity by strengthening their Islamic philosophy, the teachings that they believe in. Therefore, it takes the formation of teacher character which begins with the application of work cultural values.

In this study the researchers used 3 problem formulations, namely 1) What is the plan for implementing the values of the work culture of teachers at the Ministry of Religion in character building at MTs Hasyim Asy'ari Bawang? 2) How is the implementation of the cultural values of teacher work at the Ministry of Religion in character building at MTs Hasyim Asy'ari Bawang? 3) What factors influence the implementation of the teacher's work culture in character building at MTs Hasyim Asy'ari Bawang? The aims of the research are 1) To analyze the plan for implementing the values of the work culture of teachers at the Ministry of Religion in character building at MTs Hasyim Aassy'ari Bawang. 2) To analyze the implementation of teacher work cultural values at the Ministry of Religion in character building at MTs Hasyim Asy'ari Bawang. 3) To analyze the factors that influence the implementation of the teacher's work culture in character building at MTs Hasyim Asy'ari Bawang.

This research method is designed in the form of qualitative research with a descriptive approach. The data obtained are described in detail according to the research objectives. Data collection techniques were carried out through observation, documentation and direct interviews with the heads of foundations, madrasa committees, madrasa heads, and teachers who were designated as informants using purposive techniques. The researcher's data validation technique uses data reduction, data display, and draws conclusions and uses data triangulation.

The results of the research on the Implementation of Teacher Work Cultural Values at the Ministry of Religion in Character Building at MTs Hasyim Asy'ari Bawang, namely (1) To improve teacher performance, the madrasah carries out medium and long term planning. (2) The cultural values of the MTs Hasyim Asy'ari Bawang teacher's work are implemented in the implementation of teaching and learning activities and madrasah habituation activities. (3) The implementation of work culture values in character building at MTs Hasyim Asy'ari Bawang is influenced by two factors, namely supporting factors and inhibiting factors.

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang melimpahkan Rahmat, Taufik serta Hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER DI MTs HASYIM ASY'ARI BAWANG. Tesis ini disusun peneliti dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Magister Strata 2 UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Dalam penyusunan tesis ini, peneliti mendapat bimbingan dan saran-saran dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

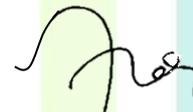
1. Bpk. Prof. Dr. Zaenal Mustaqim, M.Ag, selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
2. Bpk. Prof. Dr. Ade Dedi Rohayana, M, Ag, selaku Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
3. Bpk. Dr. Slamet Untung, M.Ag, selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan;
4. Bpk. Dr. Slamet Untung, M.Ag, selaku pembimbing I;
5. Ibu. Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M, Ag. selaku pembimbing II;
6. Para Dosen dan staf pengajar civitas akademika UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang membekali pengetahuan baik teori maupun praktik, sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini;
7. Bpk. M. Qurotul Aein, S.Pd., M.Pd,I. selaku Kepala MTs Hasyim Asy'ari Bawang yang telah memberikan izin penelitian di MTs Hasyim Asy'ari Bawang;
8. Bapak dan Ibu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTs Hasyim Asy'ari Bawang;

9. Bapak K.H. Syukron Tohari dan Ibu Hj. Sriaah (almarhumah) yang telah membesarkan dan menjadi surga dalam kehidupan penulis;
10. Bpk H M Aqsho selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang;
11. Ibu Hj. Minarsih, M.Pd. selaku pengawas madrasah bagian Batang Timur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batang;
12. Dan teman-teman semua yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

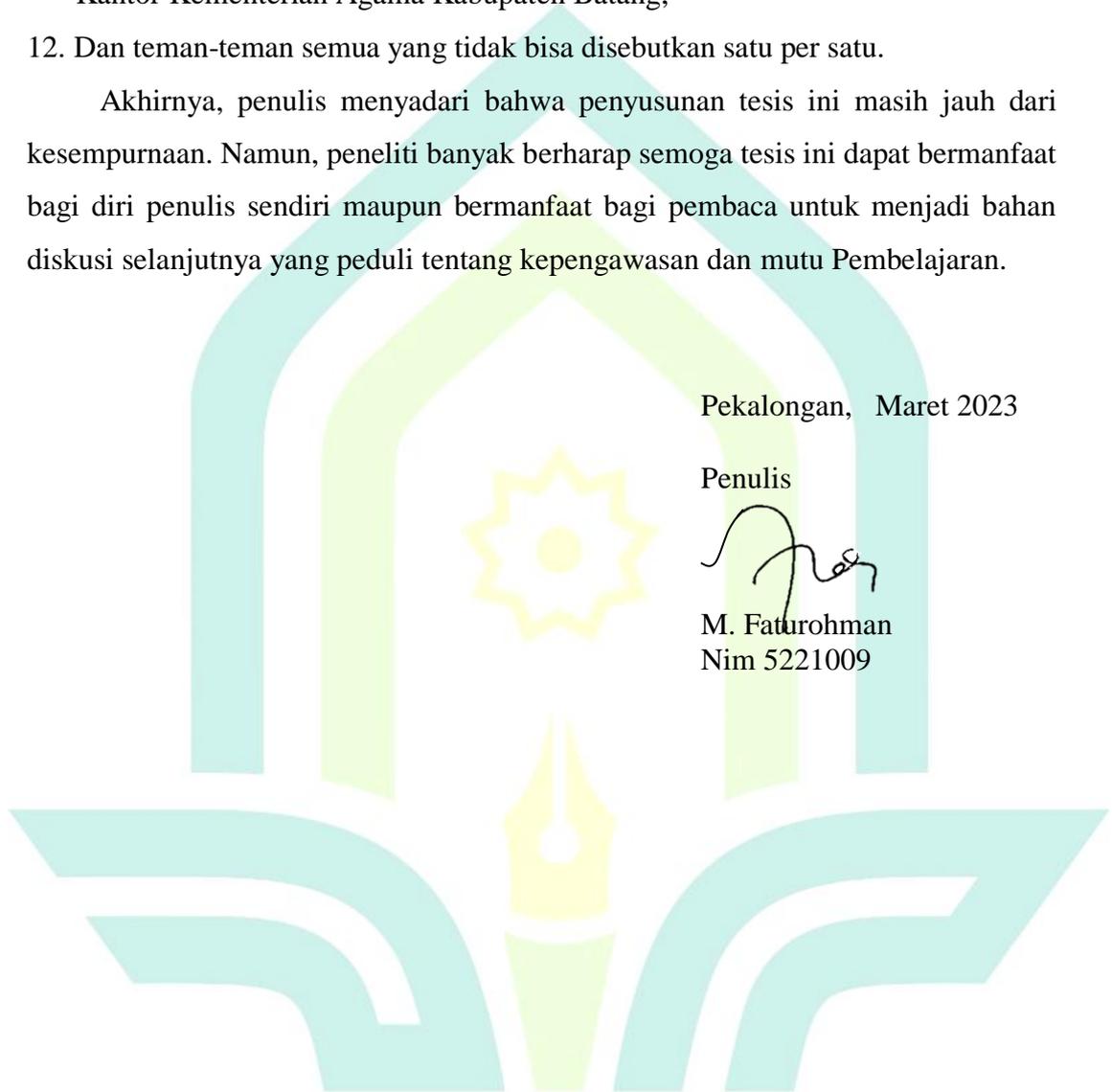
Akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, peneliti banyak berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi diri penulis sendiri maupun bermanfaat bagi pembaca untuk menjadi bahan diskusi selanjutnya yang peduli tentang kepengawasan dan mutu Pembelajaran.

Pekalongan, Maret 2023

Penulis



M. Faturrohman
Nim 5221009



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL PERTAMA | i |
| HALAMAN JUDUL KEDUA | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iv |
| LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG TESIS | v |
| PENGESAHAN | vi |
| LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI | vii |
| TRANSLITERASI | viii |
| MOTTO | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| KATA PENGANTAR | xv |
| DAFTAR ISI | xvii |
| DAFTAR TABEL | xix |
| DAN GAMBAR | xx |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Kegunaan Penelitian | 5 |
| E. Penelitian Terdahulu | 5 |
| F. Kerangka Teoritis | 10 |
| G. Metode Penelitian | 13 |
| H. Sistematika Pembahasan | 19 |

BAB II NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER

| | |
|---|----|
| A. Nilai-nilai Budaya Kerja | 20 |
| 1. Pengertian Nilai-Nilai Budaya Kerja | 20 |
| 2. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja | 26 |
| 3. Budaya Kerja Kementerian Agama | 27 |
| 4. Manfaat Penerapan Budaya Kerja Guru | 33 |
| B. Karakter | 36 |
| 1. Pengertian Karakter | 36 |
| 2. Karakter Guru | 39 |
| 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakter | 45 |

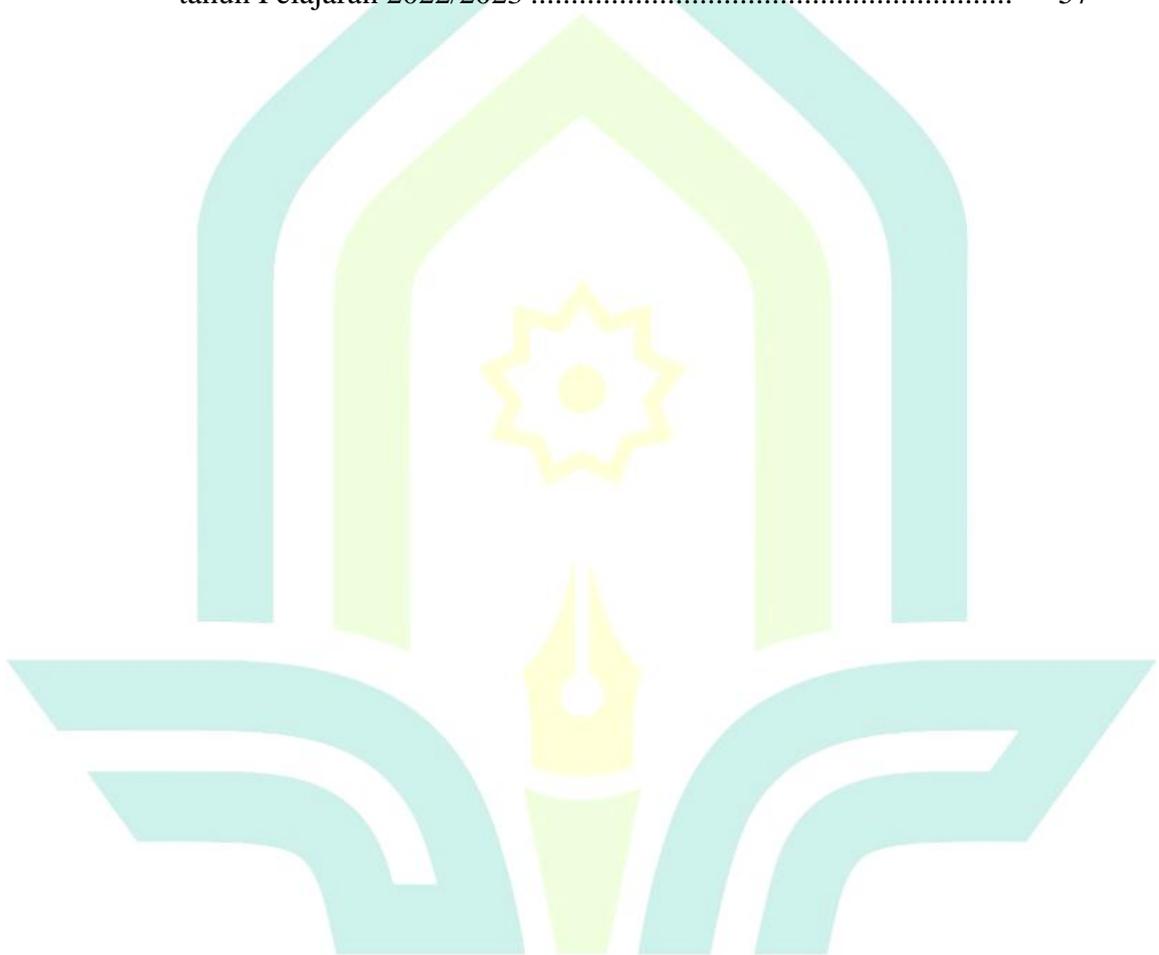
BAB III BUDAYA KERJA DAN KARAKTER GURU DI MTs HASYIM ASY'ARI BAWANG

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum MTs Hasyim Asy'ari Bawang | 48 |
| 1. Profil | 48 |
| a. Tinjauan Historis | 48 |
| b. Letak Geografis | 48 |
| c. Sarana dan Prasarana Madrasah | 52 |
| d. Struktur Organisasi | 53 |
| e. Keadaan Guru dan Siswa | 56 |
| 2. Kegiatan Kesiswaan | 57 |
| B. Deskripsi Hasil Penelitian | 58 |
| 1. Rencana Implementasi Budaya Kerja dan Karakter Guru .. | 61 |
| 2. Pelaksanaan Budaya Kerja | 61 |
| 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja dan Karakter Guru | 63 |

| | |
|---------------|--|
| | 66 |
| BAB IV | ANALISIS BUDAYA KERJA DAN KARAKTER GURU DI MTs HASYIM ASY'ARI BAWANG |
| A. | Analisis Rencana Budaya Kerja dan Karakter Guru |
| 1. | Rencana Jangka Menengah..... 70 |
| 2. | Rencana Jangka Panjang 71 |
| B. | Analisis Pelaksanaan Nilai-Nilai Budaya Kerja dan Karakter Guru 72 |
| 1. | Pelaksanaan dalam Kegiatan Mengajar 74 |
| 2. | Pelaksanaan dalam Kegiatan Pembiasaan Madrasah 74 |
| C. | Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Budaya Kerja dalam Pembentukan Karakter 77 |
| 1. | Analisis Faktor Pendukung 84 |
| 2. | Analisis Faktor Penghambat 84 |
| | 88 |
| | PENUTUP |
| BAB V | A. Simpulan 92 |
| | B. Saran 93 |
| | 93 |
| | DAFTAR PUSTAKA |
| | LAMPIRAN-LAMPIRAN |
| | BIODATA PENULIS |

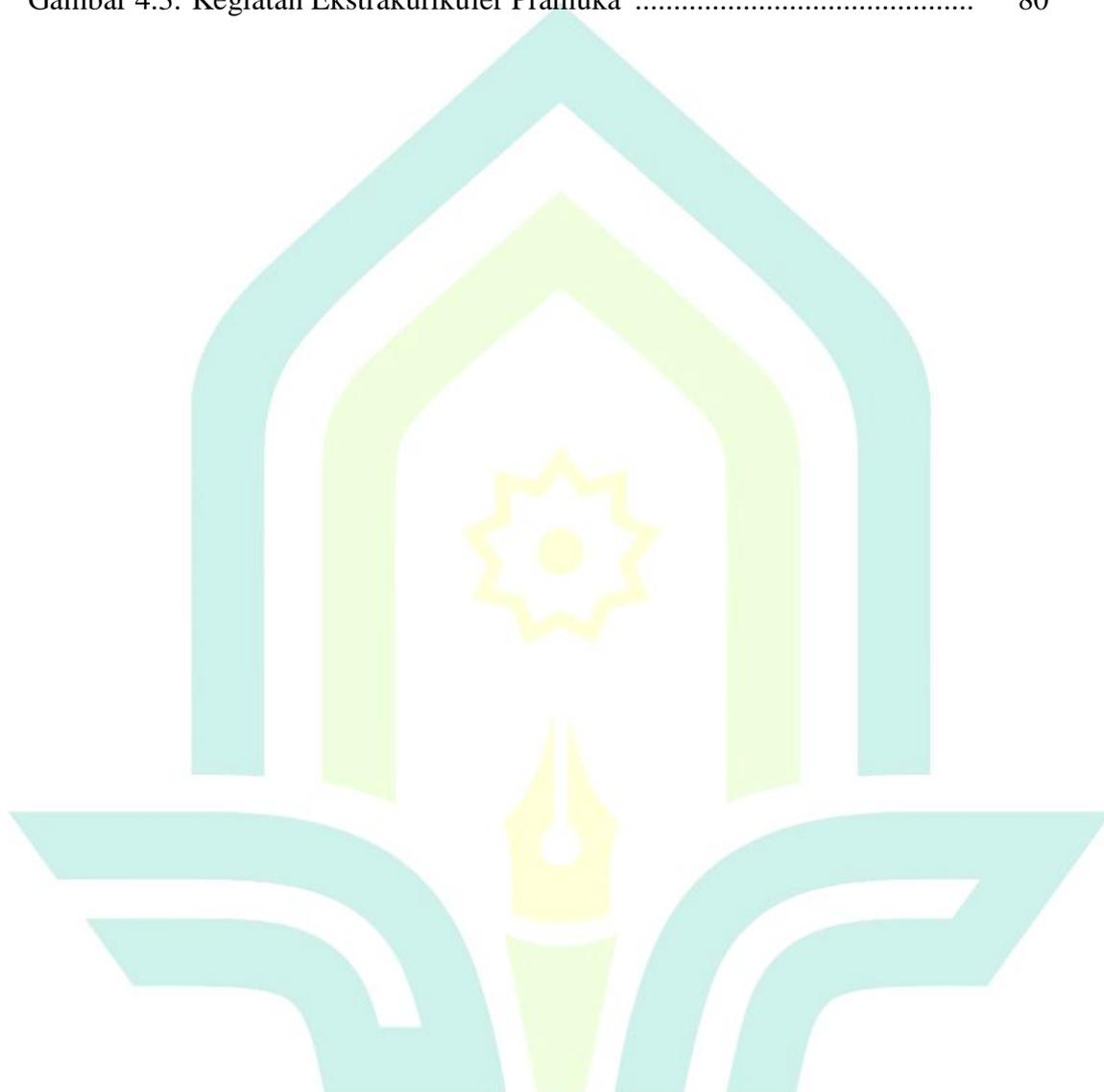
DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1. Data Pendidik dan Tenaga Pendidik MTs Hasyim Asy'ari Bawang Tahun Pelajaran 2022/2023 | 50 |
| Tabel 3.2. Data Guru dan Tenaga Pendidik MTs Hasyim Asy'ari Bawang Tahun Pelajaran 2022/2023 | 52 |
| Tabel 3.3. Data Kondisi Gedung MTs Hasyim Asy'ari Bawang Tahun Pelajaran 2022/2023 | 53 |
| Tabel 3.4. Data Guru dan Tenaga Pendidik MTs Hasyim Asy'ari Bawang tahun Pelajaran 2022/2023 | 57 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 4.1. Koordinasi Guru, Kepala Madrasah dan Pengawas dalam Kegiatan Penilaian Perangkat Pembelajaran dan <i>Bestpractise</i> ... | 75 |
| Gambar 4.2. Kegiatan Presensi Guru MTs Hasyim Asy'ari Bawang | 78 |
| Gambar 4.3. Kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka | 80 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 Pedoman Observasi
- Lampiran 4 Instrumen Dokumentasi
- Lampiran 5 Pedoman Wawancara
- Lampiran 6 Hasil Observasi
- Lampiran 7 Hasil Dokumentasi
- Lampiran 8 Hasil Wawancara
- Lampiran 9 Struktur Organisasi MTs Hasyim Asy'ari Bawang
Tahun Pelajaran 2022/2023



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini masyarakat pada umumnya sudah berfikir realistis pada sebuah lembaga pendidikan. Mereka tentunya menginginkan putra-putrinya tidak sekedar menjadi anak pintar saja, namun akhlak yang mulia juga menjadi tujuan dari semua orang tua. Madrasah menjadi salah satu jawaban untuk menjadi pilihan orang tua dalam mewujudkan impiannya tersebut.

Namun juga perlu diketahui dengan semakin banyaknya orang tua menyekolahkan putra-putrinya ke madrasah menjadikan madrasah itu sendiri mempunyai tanggung jawab yang besar pula apalagi sekarang ini sudah memasuki revolusi industri 4.0. Tantangan madrasah di era sekarang ini diantaranya adalah pesatnya perkembangan teknologi khususnya teknologi informasi dan komunikasi. Dalam mempertahankan ciri khas madrasah, lulusan madrasah tidak hanya dituntut untuk mampu bersaing di era milenial dan revolusi industry 4.0 dengan menguasai ilmu-ilmu umum tetapi output madrasah juga harus bisa merawat identitas dirinya dengan memperkuat filosofi keislamannya, ajaran yang diyakininya, dan ilmu agama yang dipelajarinya selama di madrasah.¹

Kepercayaan masyarakat kepada madrasah menjadikan jumlah madrasah, khususnya madrasah tsanawiyah atau yang biasa disingkat dengan sebutan MTs

¹ Dina Hermina, *Pendidikan Vokasi dan Kejuaran di Madrasah* (Malang:CV Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm.65.

juga ikut bertambah. Jumlah MTs di Kabupaten Batang sendiri yang tergabung dalam KKMTs pada tahun 2023 ini mencapai 35 MTs yang tersebar di beberapa kecamatan-kecamatan sekabupaten Batang.²

Madrasah khususnya madrasah tsanawiyah yang setingkat dengan SMP bisa diistilahkan sebagai lembaga islam yang berada di bawah sistem pendidikan nasional dan berada di bawah pembinaan Kementerian Agama. Madrasah yang sudah berkembang cukup lama mengalami proses perubahan dan perkembangan yang sudah ada di tengah-tengah masyarakat secara luas. Madrasah mempunyai ciri khas atau karakter sendiri yang berbeda dengan sekolah umum pada umumnya yaitu sebuah lembaga pendidikan untuk mengajarkan dan menumbuhkan jiwa agama dan akhlak peserta didik. Selain itu madrasah diartikan sebagai sekolah umum yang bercirikan khas islam.³

Madrasah yang merupakan sekolah dengan kekhasan keislaman mempunyai beban dan tanggung jawab yang begitu berat di mata masyarakat, oleh karena itu perlu adanya revolusi mental terlebih dahulu pada pendidikannya khususnya dalam menghadapi tantangan abad 21 ini. Maragustam Siregar berpendapat sebagaimana bahwa dalam pendidikan itu manusia sebagai subjek yang menentukan corak dan arah pendidikan manusia itu sendiri, khususnya mereka yang dikatakan lebih tua bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pendidikan dan secara moral berkewajiban atas perkembangan pribadi peserta didik. Sedangkan manusia menjadi objek maka menjadi fokus perhatian

² Emis Dashboard, *Progres Pendataan Data Pokok Pendidikan Islam Jenjang Madrasah TP. 2022/2023* (Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Pendidikan Islam)

³ Muslihat, *Kepala Madrasah Pada PKKM* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm.11.

terhadap teori dan praktik pendidikan. Jadi, pemahaman siapa manusia itu menjadi acuan konsep dalam pendidikan.⁴

Maka dari itu, menciptakan manusia yang cerdas berpikirnya dan baik tingkah lakunya adalah merupakan salah satu cara bagaimana mengimplementasikan nilai-nilai budaya kerja pada gurunya terlebih dahulu. Nilai-nilai budaya kerja merupakan bagian yang penting yang sudah seharusnya diterapkan di beberapa lembaga pendidikan dalam hal ini adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs) dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas dan bermutu. Taliziduhu Ndraha mendefinisikan budaya kerja dalam buku *Teori Budaya Kerja*, yaitu: "Budaya kerja merupakan bagian pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat".⁵

Perlu dimengerti bahwa siswa adalah seseorang yang sedang berada dalam proses perkembangan dan pertumbuhan menurut fitrahnya masing-masing. Oleh karena itu, mereka sangat membutuhkan bimbingan dan pengarahan yang konsisten menuju ke arah titik optimal kemampuan fitrahnya.⁶ Tugas mendidik, membimbing dan mengarahkan di atas tidak lain merupakan tugas pendidik di madrasah. Namun, juga perlu diketahui orang tua juga sangat besar peranannya dalam menentukan keberhasilan pendidikan terhadap anaknya.

Di sinilah kemudian nilai-nilai budaya kerja menjadi sangat penting untuk diimplementasikan pada madrasah karena akan bisa menumbuhkan semangat

⁴ Maragustam Siregar, *Filsafat Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2015), hlm. 61.

⁵ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm.80.

⁶ H. Abudin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005), hlm.13.

dalam bekerja pada guru dan tenaga kependidikan yang lainnya. Dengan diimplementasikan nilai-nilai budaya kerja di madrasah, maka tujuan pendidikan akan bisa terwujud khususnya dalam peningkatan mutu pendidikan dan menumbuhkan karakter anak didik dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks penuh persaingan.

B. Rumusan Masalah

Sesuai paparan di atas pada latar belakang maka dapat diambil gambaran tentang rumusan masalah yang akan dijadikan inti kajian dalam penulisan tesis sebagai berikut:

1. Bagaimana rencana implementasi nilai-nilai budaya kerja guru pada Kementerian Agama dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy'ari Bawang?
2. Bagaimana pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja guru pada Kementerian Agama dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy'ari Bawang?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja guru dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy'ari Bawang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis rencana implementasi nilai-nilai budaya kerja guru pada Kementerian Agama dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy'ari Bawang?
2. Untuk menganalisis pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja guru pada Kementerian Agama dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy'ari Bawang

3. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja guru dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy'ari Bawang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah cakrawala keilmuan dan pengetahuan dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khusus tentang bagaimana membangun karakter guru dan tenaga kependidikan di suatu sekolah/madrasah.
2. Memberikan kontribusi penting bagi praktisi dan juga pengamat pendidikan khususnya tentang karakter guru dan tenaga kependidikan di sekolah/madrasah dan juga lembaga pendidikan lainnya.
3. Dapat memberikan kontribusi pemikiran yang bisa dijadikan cerminan kepada sekolah/madrasah atau lembaga pendidikan lainnya di seluruh Indonesia.
4. Memberikan gambaran bahwa nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama juga menimbulkan beberapa masalah atau problematika bagi guru dan tenaga kependidikan di MTs Hasyim Asy'ari Bawang dan di lembaga pendidikan lainnya pada umumnya.

E. Penelitian Terdahulu

Melihat penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, dapat ditemui beberapa penelitian yang berkaitan dengan tema yang penulis buat. Namun, belum ada yang membahas secara spesifik dan detail tentang permasalahan yang coba penulis teliti. Adapun beberapa penelitian yang terkait dengan tema ini di antaranya “Implementasi 5 nilai budaya kerja Kementerian Agama dalam

meningkatkan Kinerja Pegawai Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat” oleh , Heri Mulyadi. Tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Raden Lampung ini membahas tentang penumpukan tugas (job) yang tidak kunjung selesai-selesai di Kantor Kementerian Agama Lampung Barat bagian Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan. Namun dalam penelitian ini pembahasannya kurang cekatan atau sigapnya para pegawai Kantor Kementerian Agama Lampung Barat bagian Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam dalam bekerja .⁷ Melihat judul di atas, penulis merasa bahwa judul tesis tersebut sangat cocok untuk dikaitkan dengan penelitian yang akan penulis susun yaitu, Implementasi nilai-nilai budaya kerja pada program pembentukan karakter guru MTs Hasyim Asy’ari Bawang.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, Syafruddin Chan dengan judul Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) yang menjelaskan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS).⁸ Pada penelitian ini hanya membahas efek budaya

⁷ Heri Mulyadi, “Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat,” *Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana*, (Bandar Lampung: IAIN Raden Intan, 2016)

⁸ Zakiul Amri, “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)” , *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, (September, Vol 1, No.1, 2017)

kerja saja terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun pada penelitian ini juga ada keterkaitan dengan implentasi budaya kerja kementerian Agama yang sedang digaung-gaungkan menuju madrasah reform, hebat dan bermartabat.

Penelitian yang berikutnya dilakukan oleh Tinneke Yullyandani Nurdin yang berjudul “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung” pada penelitian ini lebih menekankan bagaimana penerapan lima budaya kerja dilaksanakan oleh pegawai.⁹ Pada penelitian tersebut secara implisit ada keterkaitan dengan penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam membentuk sebuah karakter guru-guru madrasah yang cakap, professional, berdedikasi tinggi dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas.

Kemudian penelitian berikutnya yang berjudul” Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Konstitusi (MK)”¹⁰. Pada tesis ini penelitiannya berpusat pada budaya kerja pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan yang benar. Penelitian tersebut belum memunculkan budaya kerja pada sebuah bawahan secara detail.

Penelitian berikutnya dengan judul “Budaya Kerja Madrasah Tsanawiyah Pada Masa Pandemi Covid 19 di Kota Bandar Lampung”¹¹. Penelitian tersebut lebih memfokuskan pada manajemen pada suatu lembaga dan belum secara luas

⁹ Tinneke Yullyandani Nurdin, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung,” *Tesis Mahasiswa S2* (Bandung: Universitas Islam Negeri Gunung Jati, 2019)

¹⁰ Panti Rahayu Kurniasih, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Konstitusi,”*Tesis Magister S2* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2010)

¹¹ Mansur, “Budaya Kerja MadrasahTsanawiyah Pada Masa Pandemi Covid 19 di Kota Bandar Lampung” *Disertasi Pascasarjana Program Doktorat Manajemen Pendidikan Islam* (Lampung:UIN Raden Intan Lampung, 2022)

mengkaji problematika yang terjadi dengan adanya budaya kerja secara umum yang ada di madrasah.

Selanjutnya penelitian berkaitan budaya kerja adalah penelitian yang berjudul "Implementasi Lima Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas" pada penelitian tersebut membahas kedisiplinan ASN yang belum optimal dan masih lemahnya dalam hal inovasi penggunaan *website* Kemenag menjadikan informasi belum dapat tersampai ke masyarakat secara cepat.¹²

Masih dengan penelitian yang membahas budaya kerja berikutnya adalah penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Nusamba Kubutambahan" dalam hal ini penelitian lebih ditekankan pada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut sangatlah belum spesifik membahas macam-macam budaya kerja yang mengarah pada karakter atau sikap seseorang.¹³

Penelitian selanjutnya penelitian yang membahas budaya kerja yang berjudul "Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu"¹⁴ pada jurnal tersebut mengupas pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai IAIN Bengkulu. Penelitian ini belum begitu detail dalam

¹² Syaqui Thontowi Zulkifli, "Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas", Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam Volume. 9, Nomor. 1, Juli 2019.

¹³ Komang Dyah Novi Anggelina, Made Ary Meitriana, dan Nyoman Sujana, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan", Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 9 No.2 Tahun: 2017.

¹⁴ Khauriah, "Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada IAIN Bengkulu", Jurnal NUANSA Vol. IX, No. 1, Juni 2016.

mengupas karakter pegawai dari dampak budaya kerja yang telah digaugungkan di lembaga tersebut. Penelitian ini belum membahas karakter yang didapat secara spesifik dengan adanya budaya kerja yang dikupas.

Penelitian berikutnya jurnal yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Huru Terhadap Iklim Organisasi SD" penelitian ini mengupas budaya kerja guru, komitmen guru, dan motivasi kerja guru berjalan berbarengan guna menghadirkan sebuah iklim lembaga yang nyaman. Semakin baik budaya kerja guru akan semakin meningkatkan komitmen guru dan motivasi kerja guru yang ditandai dengan kondusifnya iklim organisasi sekolah tersebut.¹⁵

Kemudian penelitian yang terakhir adalah jurnal yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging"¹⁶ pada jurnal ini terlihat penulis mengupas berkaitan adanya dampak atau pengaruh yang begitu menonjol dengan diterapkannya budaya kerja di instansi tersebut terhadap kinerja para pegawai. Penelitian ini juga belum memperlihatkan penerapan budaya kerja di lembaga kepada karakter pegawai yang ada di instansi tersebut.

Dengan melihat penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat ditemukan beberapa perbedaan, yaitu terletak pada pengaruh implementasi nilai-nilai budaya kerja guru terhadap pembentukan karakter guru MTs Hasyim Asy'ari

¹⁵ Azzi Machwati dan Udik Budi Wibowo, "Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Huru Terhadap Iklim Organisasi SD", Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2, September 2015 (158-172).

¹⁶ Siti Fatimah, "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging", Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik Volume 2 No 3 2020.

Bawang. Selain itu, penelitian ini akan berfokus pada budaya kerja guru MTs dalam lingkup yang lebih sempit yaitu pada karakter guru dan problematika guru terhadap pemberlakuan nilai-nilai budaya kerja oleh Kementerian Agama di MTs Hasyim Asy'ari Bawang.

F. Kerangka Teori

1. Kajian Pustaka

a. Pengertian Nilai Budaya Kerja

Menurut Pepper yang mengatakan bahwa nilai adalah segala sesuatu tentang yang baik atau yang buruk. Sejalan dengan pengertian tersebut, Soeloeman juga menambahkan bahwa nilai adalah sesuatu yang diutamakan manusia sebagai pokok, menyangkut segala sesuatu yang bersifat baik atau yang buruk, sebagai abstraksi, pandangan atau maksud berbagai pengalaman dalam seleksi perilaku yang ketat.

Sedangkan Darmodiharjo mengungkapkan nilai merupakan sesuatu yang bermanfaat bagi manusia baik jasmani maupun rohani. Sedangkan Soekanto menyatakan, nilai-nilai merupakan abstraksi dari pengalaman-pengalaman pribadi seseorang dengan sesamanya. Nilai merupakan petunjuk-petunjuk umum yang telah berlangsung lama yang mengarahkan tingkah laku dan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, nilai dapat dikaitkan sebagai sesuatu yang berharga, bermutu, menunjukkan

kualitas, dan berguna bagi manusia. Sesuatu itu bernilai berarti sesuatu berharga atau berguna bagi kehidupan manusia.¹⁷

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa nilai merupakan suatu hal yang baik dan buruk, berkualitas, dan bermutu sehingga nantinya orang yang bersangkutan tersebut yang akan merasakan dampak dari tingkah lakunya tersebut.

Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang ditiru oleh tiap personal pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu. Budaya kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat pula beberapa faktor yang memengaruhi budaya kerja. Londong (2011) mengatakan bahwa ada delapan faktor yang memengaruhi budaya kerja pegawai, yaitu (1) seleksi atau penjurangan pekerja, (2) budaya organisasi, (3) budaya dari luar, (4) misi perusahaan, (5) proses pembelajaran, (6) keinginan untuk berprestasi, dan (8) keinginan untuk terpenuhinya rasa aman.¹⁸

Budaya Kerja ialah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan,

¹⁷ Ridho Hamzah, *Nilai-Nilai Kehidupan Dan Resepsi Masyarakat*, (Cianjur: Pusat Studi Pemberdayaan Informasi Daerah, 2019), hlm. 33-34.

¹⁸ Yoyo Sudaryo, et. al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta, CV. Andi Offset, 2018), hlm. 105-106.

cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹⁹

Budaya kerja menurut Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah : “Sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari”²⁰

Dengan demikian nilai-nilai budaya kerja adalah sikap seseorang yang berkecimpung dalam profesinya untuk senantiasa membiasakan hal-hal yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain khususnya dalam bekerja tanpa tekanan dan paksaan dari pihak lain.

Dari pengertian nilai dan budaya kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai budaya kerja adalah sesuatu hal yang baik, berkualitas, dan bermutu dan sudah terpatrit pada diri seorang tersebut dalam bekerja tanpa ada sesuatu yang memaksa atau mengikat, namun memang betul-betul sudah menjiwai pada dirinya.

b. Pengertian Karakter

Karakter berasal dari Bahasa Yunani *charassein* yang bermaksud *to engrave* atau melukis, menggambar yang kemudian diartikan sebagai sebuah penanda atau kekhasan tersendiri bagi seseorang. Karakter menurut Rosyad merujuk pada kata perbuatan seseorang, budi pekerti, keinginan

¹⁹ Triguno Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hlm. 13.

²⁰ Menpan, *Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*, (Jakarta, 2002), hlm. 3

yang menggebu-gebu, serta kemampuan. Selain itu karakter juga merujuk pada seperangkat wawasan (*cognitive trait*), sikap (*attitudes*), dan kesemangatan (*motives*), gaya dalam kehidupan (*behaviour*) serta kemampuan dalam segala hal atau biasa disebut dengan *skill*.²¹

Karakter menurut pusat Bahasa Depdiknas adalah “bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku, personalitas, sifat, tabiat, temperamen, watak” Adapun berkarakter adalah berkepribadian, berperilaku, bersifat, dan berwatak. Karakter juga bisa diartikan sebagai nilai asli yang baik yang dimiliki oleh setiap individu yang membedakan dengan individu lain dalam berperilaku kesehariannya.²²

Dari paparan di atas dapat ditarik kesimpulan secara sederhana bahwa karakter merupakan sesuatu yang baik melekat pada diri seseorang dan akan membedakannya dengan orang lain serta diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari yang perlu dibangun sejak dini bagi setiap individu tersebut.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya dan bertujuan mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan

²¹ Nur Haris Ependi, et al., *Pendidikan Karakter* (Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2023), hlm.152.

²² Ruliati, et al., *Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Sekolah Merdeka Belajar* (Palembang: CV Interaktif Literacy Digital, 2021), hlm. 78.

memanfaatkan diri peneliti sebagai instrument kunci.²³ Selain itu, Nana Syaodih Sukmadinata juga menjelaskan bahwa penelitian kualitatif sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok, yang digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang menuju pada kesimpulan.²⁴

Jenis penelitian kualitatif memiliki prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subyek) itu sendiri.²⁵ Adapun pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan fenomenologis. Pada dasarnya fenomenologi adalah cabang filosofi yang menekankan subyektivitas pengalaman manusia. Sewaktu digunakan sebagai dasar filosofis dalam riset, fenomenologi mengamatkan bahwa data ilmiah dihasilkan dengan mempelajari informasi yang diharapkan dari perspektif peserta riset.²⁶

2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data itu diperoleh. Untuk menentukan sumber data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

²³ Eko Sugiarto, *Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis* (Yogyakarta: Suaka Media, 2015), hlm.8.

²⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 60.

²⁵ Arief Furchan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1992), hlm. 21.

²⁶ Yasmin Asih, et al., *Dasar-Dasar Riset Keperawatan*, (Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, 2000), hlm. 216.

tekhnik *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau dia sebagai orang yang memiliki posisi yang penting, sehingga akan mempermudah proses penelitian.²⁷

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah M. Qurotul Aein dan selanjutnya adalah data yang didapatkan dari MTs Hasyim Asy'ari Bawang tentang rekapitulasi lengkap guru dan tenaga kependidikan lainnya, baik dari perkembangan kinerjanya maupun problematika yang lain. Dan terakhir adalah data dari Komite Madrasah, siswa, dan masyarakat, data ini sebagai penguat akhir tentang apakah nilai-nilai budaya kerja guru ini sangat berpengaruh dalam membangun karakter guru tersebut.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian kualitatif ini adalah observasi partisipatif dan wawancara mendalam ditambah Dokumentasi.²⁸ Proses pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, agar hasil yang diinginkan dari penelitian bisa didapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam penelitian kualitatif, tehnik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, dengan sumber data primer, dan lebih banyak pada observasi berperan serta

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 300.

²⁸ Aunu Rofiq Djaelani, "Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif", *Journal* (Maret VOL: XX, NO : 1, 2013)

(*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) serta dokumentasi.²⁹

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan beberapa metode, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara atau interview adalah kegiatan untuk memperoleh keterangan untuk penelitian dengan tanya jawab, kegiatan tersebut dilakukan dengan tatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai.³⁰

Kegiatan wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan segala aktivitas dan juga hal-hal yang menyangkut proses penerapan nilai-nilai budaya kerja guru di MTs Hasyim Asy'ari Bawang dan hal-hal lain yang bersangkutan dengan yang akan penulis teliti.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan penginderaan.³¹ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data hasil penelitian dengan segala fenomenanya yang ada di lapangan. Teknik ini digunakan untuk mengetahui serta menggali informasi di lapangan yang terkait bagaimana penerapan nilai-nilai budaya kerja guru di MTs

²⁹ . Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R & D*..... hlm. 225.

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*,..... hlm. 92

³¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006) hlm 79.

Hasyim ASy'ari Bawang berlangsung dan juga permasalahannya, serta hal-hal lainnya yang dianggap penting.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini merupakan cara atau teknik memperoleh data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.³² Dilihat dari sumbernya, data dokumentasi dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu catatan resmi, dokumen-dokumen ekspresif seperti biografi, surat-surat pribadi atau buku harian, dan laporan media masa.³³

Data penelitian ini didapat dari data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari kepala MTs Hasyim ASy'ari Bawang secara langsung di lapangan. Yaitu rekap data guru madrasah yang penulis teliti.. Sedangkan data sekunder didapat dari referensi lainnya, yaitu melalui buku dan juga informasi dari pihak lain yang terkait.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data. Memilah data menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesiskannya, mencari dan menemukan pola. Menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat dideskripsikan untuk orang lain.³⁴

³² Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm 236.

³³ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009) hlm. 160.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R & D....* hlm. 124.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang telah tersedia dari berbagai sumber, yaitu data hasil wawancara, pengamatan yang sudah dilakukan di lapangan, dokumen-dokumen terkait, dan sebagainya. Selanjutnya adalah melakukan reduksi data yang telah dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Proses abstraksi ini merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Langkah selanjutnya adalah menyusun dalam satuan-satuan yang kemudian dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Tahap terakhir dari analisis ini adalah mengadakan keabsahan data. Setelah tahap ini mulailah tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantive dengan menggunakan beberapa metode.³⁵

5. Teknik Keabsahan data

Uji terhadap keabsahan data sangat penting agar tingkat validitas data semakin dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun teknik pemeriksaan keabsahan data yang penulis gunakan adalah triangulasi.

Triangulasi adalah teknik penggunaan beragam teknik pengungkapan data yang dilakukan kepada sumber data. Menguji kredibilitas data dengan triangulasi teknik yaitu mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi teknik ini dapat dilakukan dengan menggabungkan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.³⁶

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R & D*..... hlm. 136

³⁶ Halaludin & Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif : Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*, (Sekolah Tinggi Theologia Jaffary, 2019), hlm. 95.

pemeriksaan yang memanfaatkan metode dan sumber. Triangulasi sumber dilakukan melalui perbandingan data melalui beberapa sumber yang didapat. Sedangkan melalui triangulasi metode peneliti membandingkan hasil data yang didapat dari berbagai metode pengumpulan data yang digunakan.

F. Sistematika Pembahasan

Supaya penulisan tesis ini lebih terarah dan sistematika, maka dibutuhkan sistem penulisan yang baik. Secara keseluruhan, penulisan dalam penelitian tesis ini terdiri atas lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II, merupakan landasan teori yang terdiri atas kajian teori tentang implementasi nilai-nilai budaya kerja dalam membangun karakter guru di MTs Hasyim Asy'ari Bawang.

BAB III, menjelaskan dari sisi historisitas serta kondisi geografis, sosial, dan budaya tempat penelitian.

BAB IV, merupakan bab penjelasan dari masalah penelitian, berkenaan dengan bagaimana implementasi dan implikasi dari nilai-nilai budaya kerja guru dalam membangun karakter di MTs Hasyim ASy'ari Bawang.

BAB V, merupakan bab yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dalam pembahasan tesis peneliti yang berjudul “IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER DI MTs HASYIM ASY’ARI BAWANG”, maka akhirnya dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Rencana budaya kerja dalam pembentukan karakter guru di MTs Hasyim Asy’ari Bawang sudah direncanakan oleh pihak madrasah dengan cukup matang melalui perencanaan jangka menengah dan perencanaan jangka panjang yang tertuang pada program kerja kepala madrasah dan program pengembangan madrasah yang memuat tujuan-tujuan dan rencana kerja madrasah untuk mewujudkan cita-cita madrasah yang hebat bermartabat.
2. Pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja dalam pembentukan karakter guru di MTs Hasyim Asy’ari Bawang terlihat pada kegiatan pelaksanaan pembelajaran dan pada kegiatan pembiasaan madrasah. Pelaksanaan pembelajaran yang dikembangkan di MTs Hasyim Asy’ari Bawang menggunakan konsep pembelajaran abad 21 yaitu pembelajaran yang mengarahkan seorang guru harus mempunyai keterampilan kecakapan hidup dan berkarir (*Life and carier skills*), *Learning and innovation skills* (keterampilan belajar dan berinovasi), dan *Information media and*

technology skills (keterampilan teknologi serta media isu). Pada pelaksanaan kegiatan pembiasaan di madrasah pihak madrasah membuat peraturan khusus yang termuat pada kode etik guru madrasah dan tata tertib guru madrasah guna menunjang keberhasilan pendidikan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja dalam pembentukan karakter di MTs Hasyim Asy'ari Bawang. Ada dua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja yang berdampak terhadap karakter guru di MTs Hasyim Asy'ari Bawang, faktor tersebut adalah faktor pendukung pelaksanaan budaya kerja dan faktor penghambat pelaksanaan budaya kerja. Faktor yang mendukung pelaksanaan budaya kerja di MTs Hasyim Asy'ari Bawang dikarenakan di madrasah tersebut meskipun merupakan sekolah swasta tapi jumlah guru DPK Kementerian Agama yang ditugaskan di MTs Hasyim Asy'ari Bawang cukup banyak. Selain itu adanya persaingan yang ketat antar sekolah setingkat SLTP untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat menjadikan guru-guru dan tenaga kependidikan MTs Hasyim Asy'ari lebih semangat untuk berinovasi dan berkarya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Faktor yang menghambat pelaksanaan budaya kerja di MTs Hasyim Asy'ari Bawang diantaranya adalah tidak mencukupinya sarana prasarana dalam mengembangkan mutu pembelajaran dan peningkatan kompetensi pendidik.

B. Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka penelitian ini yang mengambil judul “IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA GURU PADA KEMENTERIAN AGAMA DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER DI MTs HASYIM ASY’ARI BAWANG” memberikan saran kepada Pengurus Yayasan, Komite Madrasah, Kepala Madrasah, serta seluruh guru dan tenaga kependidikan di MTs Hasyim Asy’ari Bawang serta para praktisi pendidikan untuk sama-sama mewujudkan pendidikan ini yang bermutu dan berkarakter sesuai nawacita pemerintah yaitu penguatan karakter bangsa. Sebelum membentuk karakter pada peserta didiknya maka karakter guru inilah yang harus diperdayakan dulu melalui nilai-nilai budaya kerja yang telah dicanangkan oleh Kementerian Agama melalui KMA Nomor 582 tahun 2017 yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Adapun saran-saran secara eksplisit adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Agama, janganlah terlalu membebani guru berkaitan banyaknya aplikasi presensi yang menjadikan guru itu sendiri tiap paginya harus sibuk pada aplikasi presensi masing-masing karena jaringan sinyal atau server yang sering bermasalah sehingga guru kurang fokus untuk memberi salam, sapa, senyum kepada peserta didiknya dan sering telat untuk masuk kelas.
2. Para Pengawas. Para pengawas sebagai penjamin mutu pembelajaran harus betul-betul memaksimalkan peran kepengawasan dengan jalan sesering mungkin datang ke madrasah untuk mendengarkan keluh kesah guru,

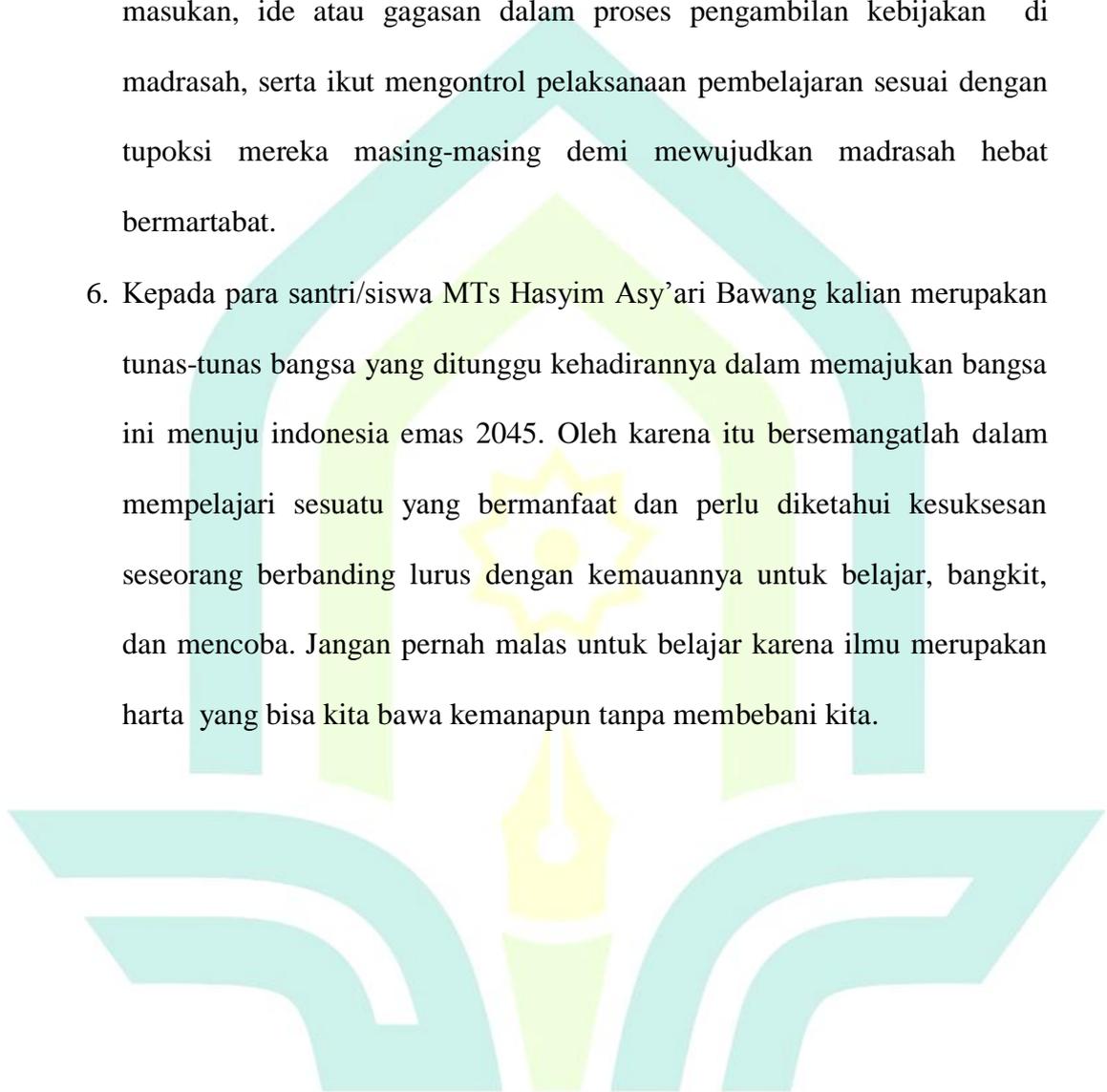
sehingga kedekatan antar pengawas dengan guru yang dibangun dengan frekuensi keinginan yang sama, sama-sama ingin memajukan mutu pembelajaran akan berjalan secara sehat. Pengawas kedatangannya ditunggu oleh guru-guru. Sementara guru menunggu kedatangan para pengawas karena pengawas datang membawa solusi yang solutif untuk perbaikan mutu pembelajaran dan membangun *skill* mengajar guru menjadi lebih baik lagi. Untuk dapat mencapai situasi yang seperti ini pengawas datang dengan konsep pengawasan dan supervisi yang *humanis* dan *wise*.

3. Ketua Yayasan, Komite Madrasah, dan Kepala Madrasah hendaknya memberi motivasi dan kesempatan kepada semua guru untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya guna kemajuan madrasah tersebut melalui pelatihan, diklat, seminar, dan workshop, dan kegiatan yang menunjang lainnya. Selain itu guru diberi fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk mengembangkan mutu pembelajaran dan kompetensi pendidik.

4. Para Guru, guru tidak sekedar mentransfer ilmu namun juga harus mendidik, membimbing, mengarahkan ke arah yang lebih baik. Guru harus mengajar dengan hati agar *value* pendidikan dapat menyentuh hati para siswanya. Di samping itu jadilah guru yang inspiratif, artinya keberadaannya itu selalu ditunggu-tunggu oleh siswanya dan *habit*-nya menjadi inspirasi bagi siswanya. Maka ciptakan *habit* guru yang baik dan

smart di mata siswanya, agar apa yang dilihat, diperhatikan dan dicontoh akan menjadi kesan tersendiri bagi peserta didiknya.

5. Kepada *stakeholder* dan wali murid serta alumnus MTS Hasyim Asy'ari Bawang agar senantiasa menyumbangkan pikirannya dan memberi masukan, ide atau gagasan dalam proses pengambilan kebijakan di madrasah, serta ikut mengontrol pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing demi mewujudkan madrasah hebat bermartabat.
6. Kepada para santri/siswa MTs Hasyim Asy'ari Bawang kalian merupakan tunas-tunas bangsa yang ditunggu kehadirannya dalam memajukan bangsa ini menuju indonesia emas 2045. Oleh karena itu bersemangatlah dalam mempelajari sesuatu yang bermanfaat dan perlu diketahui kesuksesan seseorang berbanding lurus dengan kemauannya untuk belajar, bangkit, dan mencoba. Jangan pernah malas untuk belajar karena ilmu merupakan harta yang bisa kita bawa kemanapun tanpa membebani kita.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Kementerian Agama RI.

Ambiya, Muhammad Said dan Ahmad Syukri dan Kasful Anwar. 2021. *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Yogyakarta: K Media.

Amri, Zakiul, 2017, “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)”, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*.

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Basrowi dan Suwandi. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Basuki, Nur Darmanto. 2019. *Integritas Guru (Implementasi Pilar-pilar Pendidikan)*. Malang: Media Nusa Kreatif.

Darmawan, Made Wahyu. dan I Gede Riana, 2019, “Analisis Yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai”, *Jurnal Pendidikan Fakultas Pendidikan Udayana Bali*.

Djaelani, Aunu Rofiq, 2013, “Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif”. *Journal* (Maret VOL: XX, NO : 1).

Emis Dashboard, *Progres Pendataan Data Pokok Pendidikan Islam Jenjang Madrasah TP. 2022/2023* (Kementerian Agama RI Direktorat Jenderal Pendidikan Islam)

Ependi, Nur Haris, et al. 2023. *Pendidikan Karakter*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Fatimah, Siti, 2020, "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging", *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik* Volume 2 No 3.

Febriana, Rina. 2021. *Kompetensi Guru*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ferdinan dan Nurhidaya M. 2022. *Karakteristik Kepribadian Guru dan Pelaksanaan Pembelajaran*. Sumatera Barat: Insan Cendikia Mandiri.

Furchan, Arief. 1992. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional.

Halaludin & Hengki Wijaya. 2019. *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffary.

Hamzah, Ridho. 2019. *Nilai-Nilai Kehidupan dan Resepsi Masyarakat*. Cianjur: Pusat Studi Pemberdayaan Informasi Daerah.

Hasan, Said. 2018. *Profesi dan Profesionalisme Guru*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Hermanto, Agus dan Rohmi Yuhaniah. 2021. *Nasehat-Nasehat Kebaikan Belajar Menjadi Orang yang Bermanfaat*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.

Hermina, Dina. 2022. *Pendidikan Vokasi dan Kejuaraan di Madrasah*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.

Hida, Lelya, et al. 2022. *Menjadi Guru Hebat, Cakap Literasi, Cakap Numerasi, dan Berkarakter* Sukabumi: CV Haura Utama.

J. Moleong, Lexy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima.

Khauriah. 2016, "Pengaruh Implementasi Budaya Kerja (Catatan Laporan Capaian Kinerja Harian) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada IAIN Bengkulu", *Jurnal NUANSA* Vol. IX, No. 1.

Kiswanto, Hendri, etc. 2022. *Penugasan Primary Nursing dan Konsep Budaya Kerja Keperawatan dalam Peningkatan Kualitas Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit*. Sukabumi: CV Jejak.

KMA Kementerian Agama Nomor 582 Tahun 2017.

Komang Dyah Novi Anggeline, Made Ary Meitriana, dan Nyoman Sujana, 2017, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan", *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 9 No.2.

Komariyah, Aan dan Cepi Triatna. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kotten, B Natsir. 2015. *Pendidikan Karakter Membangun Watak dan Kepribadian Anak*. Malang: Media Nusa Kreatif.

Kurniasih, Panti Rahayu. 2010. "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Konstitusi". Jakarta: Tesis Magister S2 Universitas Indonesia.

Lathifatuddini, et al. 2022. *Top 10 Soft Skill Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.

Machwati, Azzi dan Udik Budi Wibowo, 2015, "Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Huru Terhadap Iklim Organisasi SD", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2.

Mahmud, Ali Abdul Halim. 1996. *Karakteristik Umat Terbaik Telaah Manhaj, Akidah, dan Harakah*. Jakarta: Gema Insani Press.

Mansur. 2022. "Budaya Kerja MadrasahTsanawiyah Pada Masa Pandemi Covid 19 di Kota Bandar Lampung". Lampung: Disertasi Pascasarjana Program Doktorat Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.

Mawardi, Edi. 2021. *40 Hadist Sikap Penuntut Ilmu*. Jakarta: Guemedia.

Menpan. 2002. *Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Kementerian Aparatur Negara.

Minsih. 2020. *Pendidikan Inklusif Sekolah Dasar Merangkul Perbedaan Dalam Kebersamaan*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Mulyadi, Heri. 2016. "Implementasi 5 Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Barat". Lampung: Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Raden Intan.

Munirah. 2020. *Menjadi Guru Beretika dan Profesional*. Padang: CV. Cendikia Insan Mandiri.

Murjainah, et al. 2022. *Kurikulum Pendidikan Karakter*. Pasaman Sumatera Barat: CV. Azka Pusaka.

Muslihat, 2020. *Kepala Madrasah Pada PKKM*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Muslikh, Masnur. 2022. *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Kritis Multidimensional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nana. 2021. *Panduan Inovasi Pembelajaran Blended Poe2we*. Jakarta: CV Graha Media.

Nata, H. Abudin. 2005. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama.

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Nurdin, Tinneke Yullyandani. 2019. "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung". Bandung: *Tesis Mahasiswa S2 Universitas Islam Negeri Gunung Jati*.

Nurul Wathoni, Muhammad. 2020. *Ahlak Tasawuf Menyelami Kesucian Diri*. Lombok NTB: Forum Pemuda Aswaja.

Permana, Ujang. 2019. *Pendidikan Pancasila*. Cirebon: LoveRinz Publishing.

Prasetya, Triguno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Pusat Studi Pancasila Universitas Gajah Mada. 2015. *Membangun Kedaulatan Bangsa Berdasarkan Nilai-Nilai Pancasila: Pemberdayaan Masyarakat Dalam Kawasan Terluar, Terdepan, dan Tertinggal (3T)*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Ramadhani, Rahmi, et al. 2020. *Belajar dan Pembelajaran: Konsep dan Pengembangan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Refai, Anis. 2022. *Hukum Kesehatan dan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Riswadi. 2019. *Kompetensi Profesional Guru*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Ruliati. 2021. *Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Sekolah Ajar*. Palembang: CV Interactive Literacy Digital.

Septyadi, Dwijantoro Buntomo. 2021. *Penguatan Pendidikan Karakter Melalui Kebiasaan Lima Hari Sekolah*. Klaten: Lakeisha.

Siregar, Maragustam. 2015. *Filsafat Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta.

Sitonga, Berta Natalina et al. 2021. *Profesi Keguruan Kompetensi dan Permasalahan*. ttp: Yayasan Kita Menulis.

Subakti, Hani, et al. 2023. *Saka Guru Pendidikan Abad 21*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sudarto. 2021. *Filsafat Pendidikan Islam*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sudaryo, Yoyo, et, al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiarto, Eko. 2015. *Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sukatin, 2020. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sukron, Mhd. 2022. *Manajemen Professional Guru Madrasah di Abad 21*. Bandung: Indonesia Emas Group.

Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. Yogyakarta: CV Gre Publishing.

Uliyah, Musrifatul. 2019. *Modul Kuliyah Etika Keperawatan*. Surabaya: UM Surabaya Publishing.

Wasiyem, et al. 2023. *Isu-Isu Kontemporer*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Widodo, Joko Setyo. 2020. *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.

Wiranta Battra Siahaan, Enzo. 2022. *Inovasi Pembelajaran”Peningkatan Kualitas Guru*. Jakarta: CV Graha Media.

Zamroni. 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.

Zulkifli, Syauqi Thontowi, 2019, “Implementasi Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas”, *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam* Volume. 9, Nomor. 1.

BIODATA PENULIS

Nama : M. Faturohman
NIM : 5221009
Tempat, Tanggal Lahir : Batang, 23 September 1978
Alamat : RT. 03/01 Desa Jlamprang, Kecamatan Bawang,
Kabupaten Batang
Riwayat Pendidikan :
1. SD Negeri Wonosari 03, Kec. Bawang, Kab. Batang,
lulus tahun 1991;
2. MTs Sunan Kalijaga Bawang, Kecamatan Bawang
Kabupaten Batang, lulus tahun 1994;
3. SMA Negeri 01 Bawang, Kecamatan Bawang
Kabupaten Batang, lulus tahun 1998;
4. S1 PAI Fakultas Tarbiyah SETIAWS Semarang,
lulus tahun 2003;
5. S1 PGSD Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES
Semarang, lulus tahun 2006.
Riwayat Pekerjaan :
1. Guru pada MTs Hasyim Asy'ari Bawang sejak tahun
2002 s/d sekarang.
2. Guru SD Negeri Gunungsari, Kec. Bawang sejak
tahun 2003 s/d 2009.
No Hp : 081326906070
E-mail : fatur4565@gmail.com.

Pekalongan, 30 Maret 2023



(M. FATUROHMAN)