

**BUDAYA KERJA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI SIDIKALANG****Muhammad Iqbal\*****Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Budaya Kerja yang diimplementasikan, sikap kerja, etos kerja dan kendala serta solusi yang ditemukan di sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistic, untuk mencari, menganalisis dan menginterpretasi data yang ditemukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahan data berupa: kredibilitas, keteralihan, ketergantungan, menganalisis dan mengkonfirmasi pada data yang diteliti, dan ketegasan. Temuan penelitian ini sebagai berikut : (1) Budaya Kerja yang diimplementasikan di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang adalah mengucapkan salam, sholat berjamaah, disiplin, ekstrakurikuler kesenian, PHBI, demokrasi, apel setiap pagi dengan berpidato menggunakan bahasa asing, tahfidh qur’an. (2) Sikap kerja warga sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang tergolong sudah cukup baik dimana pengimplementasian dari nilai budaya kerja seperti adanya keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar; bekerja secara profesional, mampu membuat kreasi hhal-hal yang baru dan bertanggung jawab serta mampu menjadi teladan yang warga sekolah yang dicintohkan oleh kepala sekolah dan guru-guru Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang. (3) Etos kerja yang menjadi bagian dari budaya kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang diimplementasikan dengan cukup baik oleh warga sekolah secara bersama-sama membangun citra yang baik dengan menunjukkan keunggulan dan kemampuan secara bersama hingga menjadi sekolah yang berakreditasi A. (4) Kendala yang timbul dalam pengimplementasian budaya kerja adanya pro dan kontra sesama antar warga sekolah serta kurangnya fasilitas-fasilitas kegiatan belajar mengajar dan ekstrakurikuler.

**Kata Kunci :** *Budaya kerja*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan sangat diperlukan oleh manusia. Hanya manusia pula yang mengembangkan pendidikan sebagai produk kebudayaannya. Itu artinya, peranan pendidikan sangat penting dalam kehidupan manusia, bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses kehidupan manusia baik secara individual maupun secara komunal. Dengan kata lain, kebutuhan manusia terhadap pendidikan bersifat mutlak dalam kehidupan pribadi, keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara.

Dijelaskan oleh Soltis bahwa: *“Education ought to develop in people the capacity to recognize the good and worthwhile in life”*. Jadi, pendidikan

---

\* Penulis adalah Mahasiswa Pascasarjana UNIMED Kota Medan

seharusnya mengembangkan kemampuan seseorang untuk mengenali nilai-nilai kebaikan dan keluhuran dalam kehidupan. Itu artinya, seseorang yang mendapatkan pendidikan akan mampu mengenali dan melaksanakan nilai-nilai kebaikan dan kemuliaan hidup sehingga menjadi orang dewasa yang bertanggung jawab sebagai makhluk Tuhan, makhluk pribadi dan makhluk sosial. (Soltis, 1968). Pendidikan bermuara kepada peningkatan kadar keterampilan hidup, membina keimanan atau kepribadian dan mengembangkan pengetahuan setiap pribadi anak sehingga menjadi masyarakat berbudaya. (Syafaruddin, Pasha, & Mahariah, 2012).

Pendidikan Nasional merupakan salah satu agenda penting dan strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak. Sebab pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Apabila bangsa Indonesia berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional yang baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan-kemajuan di bidang yang lain karena pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia yang akan menentukan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa.

Arah pendidikan berusaha mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri. Untuk itu individu perlu diberi berbagai kemampuan dalam pengembangan berbagai hal, seperti konsep, prinsip, kreativitas, tanggung jawab, dan ketrampilan. Dengan kata lain, perlu mengalami perkembangan dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Manusia sebagai makhluk sosial yang selalu ada berinteraksi dengan lingkungan sosial yang akan berpengaruh terhadap perkembangan individu. (Rochaety, 2009).

Kedudukan sebuah lembaga persekolahan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan sebagaimana disebutkan di atas bahwa tidak dapat di tumpukan hanya kepada satu pihak saja, melainkan atas peran dan tanggung jawab semua pihak atau sumber daya yang merupakan faktor-faktor dari lembaga persekolahan baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses belajar mengajar/mendidik seperti: kepala sekolah/madrasah, staf, guru, siswa, orang tua/stakeholder, pemerintah, dan sarana prasarana.

Untuk mencapai mutu pendidikan, keunggulan atau prestasi sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh dimensi yang tampak, yang bisa dikuantifikasikan terutama perolehan nilai UAN murni dan kondisi fisik sekolah tersebut. Selain itu, harus memperhatikan dimensi yang tidak tampak (*soft*) yang

mencakup nilai-nilai, keyakinan (*beliefs*), norma perilaku dan budaya. (Marno & Supriyanto, 2008).

Budaya organisasi adalah satu pola perilaku, asumsi-asumsi, norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan cara bertindak yang dilakukan oleh anggota organisasi. Keberadaan budaya organisasi sekolah akan menciptakan perbedaan dengan sekolah lainnya yang menyajikan nilai-nilai yang tidak dimiliki oleh sekolah lain sehingga dapat dijadikan sebuah perbandingan untuk bersaing. Dengan adanya budaya organisasi, sekolah tersebut memiliki ciri khas tersendiri, menambah kekayaan sekolah sebagai suatu kebanggaan, menjadi alat kontrol dan citra sekolah sehingga dapat membawa nama sekolah ke permukaan.

Salah satu bagian dari budaya organisasi adalah budaya kerja. Dengan budaya kerja yang strategis, efektif serta memiliki daya tarik maka akan dapat digunakan sebagai alat memotivasi warga sekolah. Selain itu, dengan adanya budaya kerja di sekolah akan terbantu dalam mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman.

Pemeliharaan budaya kerja dengan baik akan menghasilkan interaksi yang baik dan saling mempengaruhi individu yang satu dengan yang lain dalam lingkungan sekolah. Dengan keadaan yang demikian, budaya kerja akan menumbuhkan dan mengembangkan semangat untuk berkinerja dengan baik dan produktif, berfungsi sebagai penentu batasan perilaku warga sekolah, menumbuhkan kesadaran identitas warga sekolah, menumbuhkan komitmen warga sekolah, pemelihara stabilitas sekolah, dan pengawasan.

Dikembangkannya budaya kerja sekolah oleh kepala sekolah dengan efektif dan kondusif untuk pengembangan nilai-nilai budaya di sekolah merupakan salah satu upaya yang dapat dijadikan alternatif pendukung akan keberhasilan pendidikan khususnya lingkungan sekolah. Budaya kerja sekolah menunjang peningkatan kerja dan produktivitas. Hal ini berarti bahwa budaya kerja dapat menunjang optimalisasi kinerja pegawai yang kemudian berimplikasi terhadap kinerja sekolah.

Pada observasi awal tentang budaya kerja yang terjadi di sekolah Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang fenomenanya menunjukkan bahwa sudah berjalan, dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut: sekolah menetapkan suatu budaya dengan kedisiplinan yang baik, meskipun beberapa siswa masih belum menerapkan disiplin waktu, sehingga tidak jarang di pagi hari para siswa yang sudah hadir tepat waktu melaksanakan apel pagi setiap harinya, tetapi karena adanya siswa yang terlambat sehingga mengganggu keindahan pemandangan di pagi di sekolah tersebut dan

mencemarkan nama baik sekolah. Panggilan ummi untuk guru yang berjenis kelamin perempuan dan bapak serta ustadh bagi guru yang berjenis kelamin laki-laki. Pada tahun 2011 peraturan dimana siswa yang berpacaran di sekolah tersebut di bimbing oleh guru yang biasa disegani oleh siswa atau akan dibawa ke ruangan BK (Bimbingan Konseling) dan harus putus untuk menghindari hal-hal yang tidak menyenangkan baik di dalam maupun di luar sekolah. Begitu juga dengan pakaian, para siswa dilarang untuk berpakaian seperti bajunya tidak dimasukkan, celana laki-laki yang dikuncupkan, dan rok perempuan di atas mata kaki. Pelaksanaan sholat dzuhur berjamaah di sekolah lalu murid yang sudah sholat melapor ke ruang guru, meskipun saat ini tidak dilaksanakan lagi dengan melapor ke ruang guru artinya warga sekolah sudah melaksanakan peraturan sholat berjamaah di musholla sekolah dengan kesadaran diri pribadi orang tersebut. Fenomena di atas masih dalam ruang lingkup kecilnya dimana kebijakan-kebijakan yang sudah di tetapkan oleh para warga sekolah dan sarana prasarana yang belum lengkap pastinya sangat mempengaruhi iklim dan budaya kerja di sekolah tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan kualitas output yang dihasilkan nantinya.

Jika suatu budaya kerja yang dilaksanakan oleh warga sekolah serta stakeholder dengan baik, maka akan terciptanya suatu kondisi yang nyaman, tenang, dan aman sehingga mudah memunculkan ide-ide baru yang dapat memajukan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan membahas lebih mendalam bagaimana budaya kerja serta penerapan/pengimplementasian warga di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang. Maka penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut tentang “Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan naturalistik. Istilah naturalistik menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, dalam situasi normal yang baik dan tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya. Dengan menggunakan pendekatan ini maka peneliti dituntut keterlibatan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Penelitian kualitatif biasanya mengacu kepada bentuk penelitian sosial yang memiliki beberapa substansi bentuk sebagai berikut: 1) Penekanan kuat terhadap penjelajahan alamiah fenomena sosial khusus, daripada usaha menguji hipotesis. 2)

Kecenderungan utama pekerjaan adalah tidak terstruktur dalam hal data, karena itu data yang dimiliki tidak tertutup dianalisis sejak awal pengumpulan data. 3) Penyelidikan terhadap bentuk kasus kecil mungkin satu kasus tetapi terperinci. 4) Analisis data yang melibatkan interpretasi eksplisit mengenai makna dan fungsi tindakan manusia, hasil dari bentuk utama yang diambil mengenai deskripsi verbal dan penjelasan, sedangkan kuantifikasi dan statistik memainkan peran dukungan lebih jauh. (Salim & Syahrums, 2012).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Tempat penelitian ini didasarkan oleh pertimbangan jarak lokasi penelitian dengan tempat tinggal peneliti yang relatif tidak jauh, lebih menghemat biaya transportasi, peneliti mengenal situasi Sekolah/Madrasah serta pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, hal ini telah terjalin keakraban antara peneliti dengan informan, sehingga peneliti lebih dapat memfokuskan pada masalah yang akan diteliti. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan Februari sampai April 2016.

#### **C. Subjek Penelitian**

Sumber data primer dalam penelitian ini diarahkan pada pencarian data dari Kepala Sekolah/Madrasah, guru, staf, murid maupun stakeholder di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang. Pencarian data akan dimulai dari Kepala Sekolah/Madrasah sebagai informan kunci (*key informan*) dengan menggunakan *snow-ball sampling* (bola salju), kemudian informan ditentukan berdasarkan atas petunjuk kepala madrasah. Sumber data sekunder yang dilakukan peneliti yaitu dengan mengolah informasi yang diperoleh dari lapangan, informasi yang diperoleh peneliti dari lapangan berupa : catatan, dokumen-dokumen dan dokumentasi yang berkaitan dengan fokus penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menghimpun data yang diperlukan dari lapangan maka prosedur yang digunakan adalah: Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada latar penelitian. Dalam penelitian ini meninjau secara langsung lokasi penelitian yaitu di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang.

Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara lisan terhadap subjek penelitian. Peneliti melakukan wawancara dengan dua bentuk, yaitu wawancara terstruktur (dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dengan permasalahan yang akan diteliti) dan wawancara tidak terstruktur (wawancara

dilakukan apabila adanya jawaban berkembang namun tidak terlepas dari permasalahan penelitian).

Pengkajian dokumen, yaitu peneliti melakukan pengkajian terhadap dokumen-dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Dalam pengkajian dokumen ini peneliti melakukan pengumpulan data dari lokasi penelitian, data yang dapat ditelaah peneliti yaitu data yang bersumber dari catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan agenda.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan peneliti yaitu dengan prosedur sebagai berikut : Reduksi data dilakukan peneliti agar memudahkan peneliti dalam membuat sebuah kesimpulan.Reduksi data yang dilakukan peneliti dimulai dengan mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian yang bersumber dari catatan maupun data-data yang telah diperoleh dari lapangan. Penyajian data yang dilakukan peneliti yaitu dengan melampirkan hasil penelitian dengan menyajikan data dalam bentuk-bentuk tabel, gambar maupun dalam bentuk bagan. Proses penelitian selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi. Penarikan kesimpulan yang dilakukan peneliti memiliki dua tahapan. Pada tahapan pertama bersifat longgar, yaitu peneliti menyimpulkan hasil penelitian secara umum namun terperinci. Pada tahap kedua peneliti menarik kesimpulan final, yaitu menyimpulkan hasil penelitian yang masih dalam bentuk umum kemudian dikecutkan sehingga akan ditemukan sebuah kesimpulan hasil penelitian yang utuh dan mudah dipahami.

Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan dan untuk menjaga validitas penelitian, maka peneliti mengacu pada empat standar validasi yang terdiri dari: 1) Kredibilitas (*credibility*), 2) Keteralihan (*transferability*), 3) Ketergantungan (*dependability*), 4) Ketegasan (*confirmability*). (Salim & Syahrums, 2012).

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Budaya Kerja Yang Diimplementasikan Di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang**

Sebuah sekolah atau madrasah tidak akan terlepas dari budaya kerja, dimana dengan keberadaan budaya kerja maka sekolah atau madrasah tersebut memiliki daya tarik tersendiri atau ciri khas yang akan membedakannya dengan sekolah atau madrasah lain. Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan, yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang ini adalah budaya kerja yang di gemakan atau dilaksanakan oleh warga sekolah seperti guru, pegawai, dan siswa dengan melaksanakan 3 (tiga) tertib yaitu : (1) tertib pagi seperti apel pagi setiap paginya dengan mendidik para peserta didik untuk berpidato dengan 3 (tiga) bahasa dan guru yang sudah mulai efektif untuk menjaga keefisienan waktu untuk hadir tepat waktu, (2) tertib proses seperti pelaksanaan proses belajar mengajar dan menjaga keamanan dan kenyamanan demi terciptanya suasana yang kondusif ketika proses pembelajaran di mulai hingga berakhir, (3) tertib keluar seperti akhir pembelajaran yang menyenangkan dan sesuai dengan aturan masuk dan keluar, sehingga murid dan guru tidak keluar dan mengeluarkan siswa padahal belum waktu jam pulang serta demikian juga guru tidak pulang sesuka hati karena sudah ada peraturan yang harus di laksanakan bersama.

Budaya kerja yang baik harus lebih ditingkatkan dan ditanamkan pada individu dalam kelompok organisasi tersebut sehingga dapat meningkatkan kualitas dan menciptakan rasa saling memiliki tanggung jawab, cinta, dan hadirnya rasa membutuhkan satu sama lain dan profesi yang di emban oleh masing-masing individu dalam sekolah tersebut. Budaya kerja merupakan hal yang wajib bagi suatu organisasi, karena tujuannya adalah untuk membentuk nilai-nilai budaya untuk mengembangkan potensi masing-masing individu yang menjadi ciri khas dan terbentuk di dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian tentang budaya kerja dan yang diimplementasikan di MAN Sidikalang seperti: budaya tegur sapa/salam, berkahlakul karimah, budaya disiplin baik disiplin waktu, tata berpakaian, sholat dzuhur berjamaah, upacara tepat waktu yaitu pukul 07.15 wib. Budaya yang ada di MAN Sidikalang adalah budaya tegur sapa/salam dan menjaga komunikasi yang baik antar warga sekolah dengan menghormati dan menghargai sesama. Dengan demikian, apapun yang hendak menjadi tujuan warga sekolah akan lebih efektif.

#### **B. Sikap Warga Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang**

Sikap warga sekolah terhadap pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh pandangan yang melatar belakangi mereka bekerja. Kalau mereka sudah memandang kerja itu sebagai beban ataupun hukuman, sudah barang tentu sikap yang ditunjukkan pada umumnya adalah negatif. Sikap negatif tidak akan membuahkan hasil yang memuaskan, malah dapat merusak citra profesinya sebagai guru, staf, dan lainnya. Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional yang mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai

mental, moral, fisik, dan artistik kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik.

Hasil penelitian tentang sikap budaya kerja kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan staf, kepala sekolah dengan murid, guru dengan murid, guru dengan guru dan lainnya, menyangkut dengan nilai budaya kerja meliputi: Integritas (Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar), Profesionalitas (Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik), Inovasi (Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik), Tanggung Jawab (Bekerja secara tuntas dan konsekuen), Keteladanan (Menjadi contoh yang baik bagi orang lain). Sikap integritas, profesionalisme, bertanggung jawab dengan tugas, memiliki inovasi yang kuat dan dapat menjadi teladan bagi orang lain merupakan bagian dari sikap budaya kerja di MAN Sidikalang.

Untuk menindak lanjuti guru-guru yang kurang profesional dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, seorang kepala sekolah harus bersikap tegas dan mengambil keputusan agar apa hal yang menjadi visi dan misi serta tujuan sekolah tercapai secara efektif dan efisien dan menjadi suatu kebanggaan atau nilai positif bagi sekolah bagi stakeholder.

Kepala sekolah melakukan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga untuk mengatasi guru-guru yang bermasalah dilakukan pendekatan-pendekatan dan menjadi orang terdekat bagi mereka sehingga mereka mau berbagi cerita dan guru yang bermasalah tidak akan merasa tertekan dan serta mengadakan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan terhadap program yang telah dijalankan atau budaya yang telah dikembangkan dan tidak berujung pada *miss communication* sesama warga sekolah.

### **C. Etos Kerja Warga Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang**

Guru memandang bahwa profesi mereka adalah merupakan tugas mulia yang harus diemban sebaik-baiknya. Karena profesi bukanlah merupakan peran yang mudah, maka dibutuhkan keseriusan dan persiapan diri sebelum melaksanakan tugas. Jika tidak demikian, maka pekerjaan yang dilaksanakan, akan menjadi sia-sia, dalam arti tidak memberi manfaat yang berarti bagi siswa, akibatnya tujuan sekolah tidak dapat tercapai dengan baik.

Hal-hal yang berkaitan dengan belajar mengajar tentunya harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya mungkin agar mendapatkan kepuasan bagi murid untuk menerima ilmu yang bermanfaat dan menghindari efek kejenuhan bagi mereka. Usaha untuk menampilkan pelayanan dan pengabdian yang baik dan



serius, maka apapun yang hendak akan ditempuh meskipun dengan jarak sekolah yang berbeda harus mengeluarkan ongkos lebih tapi jika didasari akan kecintaan dan bekerja menjadi guru itu butuh pengorbanan meskipun gaji yang didapatkan sebagai guru honorer itu tidak banyak.

Etos kerja kepala sekolah beserta staf, guru-guru dan stakeholder sudah berjalan baik dan dengan perkembangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari komunikasi yang baik, kerja sama yang baik dan diikuti oleh usaha yang maksimal sehingga visi, misi, dan tujuan sekolah akan tercapai secara efektif dan efisien.

#### **D. Kendala serta Solusi yang ditemukan dalam Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang**

Pada dasarnya semua sekolah itu sama, hanya yang membedakannya bagaimana pemimpin mengelola dan memajemen sehingga terciptanya suatu budaya yang menjadi ciri khas di setiap sekolah tersebut. Sekolah yang mendapat nilai akreditasi A bukan berarti sekolah tersebut berdiri dan langsung mendapatkan nilai akreditasi A. Tetapi tahap demi tahap dilakukan oleh kepala sekolah beserta jajarannya dan diiringi dengan kualitas kinerja guru maka sekolah tersebut akan mengalami perkembangan dan dilengkapi sarana prasarana yang lengkap maka sampailah tujuan dari sekolah tersebut menjadi sekolah yang mendapat perhatian dari stakeholder dan akan berlomba-lomba untuk menyekolahkan anaknya ke sekolah tersebut.

Dalam pengimplementasian budaya kerja di sekolah terdapat faktor pendukung yang dapat membantu memperlancar pelaksanaan budaya kerja sekolah. Selain itu, juga terdapat faktor penghambat yang dapat memperlambat pelaksanaan budaya kerja sekolah secara optimal.

Dalam pengimplementasian budaya kerja terdapat beberapa faktor penghambat yaitu berasal dari internal seperti respon warga sekolah yang kontra dan masyarakat yang kurang peduli. Salah satu yang menjadi kendala atau penghambatnya pengimplementasian budaya adalah kurangnya kesadaran warga sekolah untuk menjaga barang-barang yang mendukung keberhasilan sekolah, dan adanya sikap acuh tak acuh terhadap disiplin. Sedangkan yang menjadi pendukung atau solusi yang dapat dilakukan dalam pengimplementasian budaya kerja yang lebih optimal di MAN Sidikalang yaitu fasilitas MAN Sidikalang yang sudah lumayan lengkap di MAN Sidikalang karena mendapat bantuan dari pemerintah daerah juga.

Budaya kerja yang diimplementasikan dengan baik akan mempengaruhi citra sekolah di masyarakat yang berdampak pada *input*. Selain itu dapat menciptakan keamanan warga sekolah dalam proses belajar mengajar yang akan mempengaruhi *output*. Dengan *input* dan *output* yang tinggi maka dapat diartikan bahwa mutu sekolah meningkat.

## KESIMPULAN

Budaya kerja yang diimplementasikan oleh warga sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang adalah budaya salam, sholat dzuhur berjamaah, PHBI (Perayaan Hari Besar Islam), budaya tertib, budaya disiplin, budaya kebersihan setiap pekannya, upacara rutin setiap minggu dan pelaksanaan apel pagi setiap harinya di lapangan sekolah, dan adanya budaya cinta tanah air (Paskibra dan Pramuka). Budaya yang paling membedakannya dengan sekolah lain adalah apel pagi yang menggunakan bahasa asing dalam berpidato dan tahfidz qur'an dan itu dilakukan oleh murid-murid di lapangan sekolah. Tujuan dikembangkannya budaya kerja di Sekolah MAN Sidikalang adalah untuk membentuk karakter siswa dan seluruh warga sekolah, dengan berakhlakul karimah, taat dan ketakwaan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala.

Sikap warga sekolah terhadap pekerjaannya di MAN Sidikalang adalah adanya menyangkut dengan nilai budaya kerja meliputi: Integritas (Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar), Profesionalitas (Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik), Inovasi (Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik), Tanggung Jawab (Bekerja secara tuntas dan konsekuen), Keteladanan (Menjadi contoh yang baik bagi orang lain). Selain itu, adanya program transparansi informasi dengan menginformasikan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh warga sekolah dan atau informasi yang didapatkan oleh kepala sekolah guna menciptakan komunikasi yang baik antar sesama warga sekolah. Dan adanya pengevaluasian yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keberhasilan budaya kerja yang diimplementasikan.

Etos kerja warga sekolah di MAN Sidikalang adalah seperti pemberian reward, menampilkan keteladanan dalam mengemban tugas menjadi nilai positif yang tercermin dari sikap kepala sekolah yang demikian akan dicontoh oleh warga sekolah lainnya baik itu guru, staf, dan murid. Selain itu etos kerja yang tampak di MAN Sidikalang juga terlihat dari bentuk keseriusan dalam bekerja dengan

peningkatan akreditasi A dan menjadi sebuah keberhasilan bagi kinerja MAN Sidikalang.

Kendala serta Solusi yang ditemukan dalam Budaya Kerja di Madrasah Aliyah Negeri Sidikalang yaitu dengan adanya kerjasama yang baik bersama pemerintah setempat dan dengan perhatian stakeholder yang akan meminimalisirkan segala permasalahan dan juga kerjasama yang baik antara warga sekolah dan lingkungan masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Marno, & Supriyanto. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Rochaety, E. (2009). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Salim, & Syahrur. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Soltis, J. (1968). *An Introduction to the Analysis of Educational Concept*. Massachusetts: Addison Publishing Company.
- Syafaruddin, Pasha, N., & Mahariah. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.