

Budaya Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan

Yayu Tsamrotul Fuadah¹, Ida Umami², Erina Pane³

^{1,2,3}Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
(yayufuadah10@gmail.com)
(idaumami255@gmail.com)
(inapane@gmail.com)

ABSTRAK

Budaya kerja guru merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi mutu pendidikan di sebuah lembaga. Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, profesionalitas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas, berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan, menghambat perkembangan potensi siswa, dan menurunkan prestasi sekolah secara keseluruhan. Adapun masalah dalam penelitian di madrasah ibtidaiyah di Lampung Selatan di antaranya: Bagaimanakah integritas guru dalam meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lampung Selatan, Bagaimanakah profesionalitas guru dalam meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lampung Selatan, Bagaimanakah inovasi guru dalam meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lampung Selatan, Bagaimanakah tanggung jawab guru dalam meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lampung Selatan, Bagaimanakah keteladanan guru dalam meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan Pendekatan Deskriptif kualitatif. Prosedur pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Sumber Data terdiri dari Pengawas, Kepala Madrasah, siswa dan Guru. Teknik analisa data melalui langkah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data didasarkan pada tiga kriteria yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting mengenai peran budaya kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kabupaten Lampung Selatan. Integritas ditunjukkan dengan tekad dan kemauan aparatur sipil negara dan guru untuk berbuat baik, bijaksana dalam menyelesaikan problem kerja, mematuhi aturan yang berlaku bagi aparatur sipil negara dan aturan agama yang dianut oleh aparatur sipil negara, serta menolak suap, gratifikasi dan korupsi; Inovasi yang ditunjukkan dengan sistem program yang selalu disempurnakan secara berkala, keterbukaan pegawai dan menerima kritik yang membangun, selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti asesmen yang berlaku, dan pemanfaatan teknologi dan informasi untuk menjalankan dan mensosialisasikan program; Tanggung jawab ditunjukkan dengan penyelesaian program yang cukup tepat sesuai dengan target yang ditentukan, serta menerima evaluasi yang konstruktif dalam program evaluasi triwulan; Keteladanan ditunjukkan dengan pelayanan yang baik bagi masyarakat, dan adanya bimbingan dari sejawat aparatur sipil negara serta kepala MIN 1 Lampung Selatan, MIN 2 Lampung Selatan dan MIN 6 Lampung Selatan.

Kata Kunci: Budaya Kerja Guru, Mutu Pendidikan, Profesionalitas Guru, Inovasi Guru, Integritas, Tanggung Jawab

A. PENDAHULUAN

Madrasah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peran penting dalam sistem pendidikan nasional, terutama dalam mengembangkan karakter dan peradaban bangsa. Madrasah berupaya mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menanamkan nilai-nilai ketakwaan kepada Allah, akhlak terpuji, kreativitas, demokrasi, kemandirian, serta profesionalisme pada para peserta didiknya. Pada masa lalu, madrasah dianggap kurang kompetitif karena keterbatasan kurikulum, fasilitas yang kurang memadai, serta kesulitan dalam menarik guru-guru terbaik. Namun, peran kepala madrasah sangat signifikan dalam merancang perubahan yang membawa kemajuan bagi madrasah (Salma, 2021).

Menurut Mulyadi, kepala madrasah berperan sebagai manajer dan pemimpin pendidik, yang bertugas mengelola pendidikan secara administratif dan edukatif. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk memastikan setiap orang di madrasah menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan pendidikan. Namun, tidak semua kepala madrasah memiliki peran yang besar dalam perubahan tersebut. Beberapa kepala madrasah hanya menjabat secara formalitas tanpa memiliki kompetensi yang cukup untuk memimpin (Chostholani et al., 2021).

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13 Tahun 2007, ditetapkan bahwa kepala madrasah harus memiliki lima aspek kompetensi, yaitu kepribadian, sosial, manajerial, supervisi, dan kewirausahaan. Sayangnya, banyak kepala madrasah tidak memenuhi standar ini, sehingga pengelolaan madrasah menjadi kurang maksimal. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pengetahuan kepemimpinan, manajemen, serta kerjasama dengan yayasan dan masyarakat sekitar (Nasih & Insani, 2022).

Madrasah saat ini, dengan semakin majunya ilmu pengetahuan dan teknologi, diakui sebagai lembaga pendidikan yang unik dan berperan penting dalam menghadapi krisis keagamaan dan globalisasi. Pemerintah, melalui Kementerian Agama, telah berusaha meningkatkan kualitas madrasah dengan mendirikan madrasah unggulan sebagai contoh bagi madrasah lain yang belum memenuhi standar minimal. Perbaikan yang dilakukan terhadap madrasah tidak hanya bersifat fisik, seperti fasilitas dan bangunan, tetapi juga mencakup aspek non-fisik, seperti kurikulum, mutu tenaga pengajar, strategi pembelajaran, dan manajemen madrasah. Dalam hal ini, budaya kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dan kualitas pendidikan (Paramita & Wahyuni, 2019).

Budaya kerja adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh individu di suatu organisasi, yang mempengaruhi cara kerja dan berkontribusi pada peningkatan efisiensi serta produktivitas. Budaya kerja yang kuat di madrasah akan menciptakan lingkungan yang mendukung profesionalisme dan integritas di antara guru dan pemimpin. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an, hasil yang diperoleh seseorang bergantung pada usaha dan kesungguhannya. Ini relevan dengan kinerja guru yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah (Tarbiyah & Ilmu, 2019).

Upaya untuk memperkuat budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lampung Selatan, misalnya, dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja dan kompetensi guru. Dengan demikian, budaya kerja harus menjadi acuan formal dalam regulasi dan kebijakan madrasah, sehingga dapat menciptakan pemimpin dan guru yang profesional dan berintegritas tinggi, sesuai dengan visi dan misi pendidikan madrasah (Devi et al., 2022).

B. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menggali pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, terutama terkait dengan budaya kerja di Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lampung Selatan. Pendekatan kualitatif dianggap paling tepat karena memungkinkan peneliti untuk

memahami kompleksitas interaksi sosial, nilai, dan keyakinan yang mempengaruhi penerapan budaya kerja dalam konteks pendidikan di madrasah (Fatimah, 2020).

Penelitian ini berfokus pada upaya kepala madrasah dan guru dalam membentuk serta memelihara budaya kerja yang kondusif, dan bagaimana budaya tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi guru. Dalam hal ini, kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran sentral dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme dan integritas. Dengan demikian, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan kepala madrasah memengaruhi dinamika kerja guru dan keseluruhan sistem di madrasah (Dien Fauzia Rokhmi et al., 2024).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari tiga metode utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan berbagai pihak terkait, termasuk kepala madrasah, guru, staf administrasi, dan pengurus yayasan. Melalui wawancara ini, peneliti akan mengumpulkan pandangan, pengalaman, dan persepsi dari para partisipan mengenai budaya kerja di madrasah mereka. Hal ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana budaya kerja dibangun dan diterapkan di madrasah (Studi et al., 2021).

Observasi partisipatif dilakukan dengan tujuan untuk mengamati secara langsung dinamika kerja di madrasah, terutama dalam interaksi antara kepala madrasah dan guru. Observasi ini akan mencakup berbagai aktivitas keseharian di madrasah, seperti pertemuan rutin, pelaksanaan tugas guru, dan komunikasi antara staf. Melalui observasi, peneliti dapat mendapatkan data yang lebih objektif mengenai bagaimana budaya kerja tercermin dalam praktik sehari-hari.

Studi dokumentasi merupakan teknik tambahan yang sangat penting dalam penelitian ini. Dokumen-dokumen seperti peraturan internal madrasah, catatan rapat, dokumen kehadiran guru, dan kebijakan terkait akan dianalisis untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Studi dokumentasi ini membantu peneliti untuk memahami konteks formal yang mendasari penerapan budaya kerja di madrasah (Simatupang (2020), 2021).

Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, peneliti akan menggunakan teknik triangulasi. Dalam teknik ini, data yang diperoleh dari berbagai sumber akan dibandingkan dan dikonfirmasi satu sama lain. Misalnya, hasil wawancara dengan kepala madrasah akan dikonfirmasi dengan hasil observasi dan dokumen yang relevan. Triangulasi ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh tidak bersifat subjektif atau bias, melainkan mencerminkan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

Teknik member check juga akan diterapkan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan validitas data. Setelah data dianalisis secara sementara, hasil temuan akan dikonfirmasi kembali kepada partisipan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman dan pandangan mereka. Ini adalah langkah penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dan dianalisis benar-benar akurat dan mencerminkan realitas yang ada (Penelitian et al., 2021).

Analisis data dilakukan secara tematik, dengan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data melibatkan penyortiran data yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Selanjutnya, data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk tema-tema utama yang muncul dari lapangan, seperti peran kepala madrasah dalam membentuk budaya kerja, tantangan yang dihadapi dalam penerapan budaya kerja, serta dampaknya terhadap kinerja dan kompetensi guru.

Tema-tema ini akan dianalisis lebih lanjut untuk menemukan pola-pola yang signifikan yang dapat membantu peneliti dalam menarik kesimpulan. Pola yang ditemukan dari data ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana budaya kerja di madrasah berfungsi dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, analisis ini juga akan

membantu dalam memahami faktor-faktor yang mungkin menghambat atau mendukung terciptanya budaya kerja yang kuat di madrasah (Di et al., 2020).

Penelitian ini juga akan mempertimbangkan aspek-aspek kontekstual yang memengaruhi budaya kerja, seperti latar belakang sosial dan ekonomi guru, kondisi fisik madrasah, serta dukungan dari yayasan dan masyarakat sekitar. Aspek-aspek ini penting untuk dipahami karena budaya kerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang juga memengaruhi kinerja guru dan efektivitas kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah, khususnya di Kabupaten Lampung Selatan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya budaya kerja dan bagaimana budaya tersebut diterapkan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif di tingkat madrasah. Terutama dalam memperkuat budaya kerja yang mendukung profesionalisme, integritas, dan peningkatan kompetensi guru (Umiyati, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh kepala madrasah, guru, dan pengurus yayasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan adanya budaya kerja yang kuat, diharapkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah dapat terus meningkat, sehingga madrasah dapat berperan lebih optimal dalam membentuk karakter dan peradaban bangsa (Insani, 2022).

C. HASIL DAN DISKUSI

Implementasi budaya kerja kemenag pada MIN 1 Lampung Selatan

Integritas guru di MIN 1 Lampung Selatan menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Integritas sendiri diartikan sebagai mutu atau sifat yang menunjukkan kesatuan yang utuh, mencakup kejujuran, komitmen terhadap nilai-nilai moral, dan konsistensi dalam tindakan. Integritas menjadi landasan penting bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya, tidak hanya karena tuntutan pekerjaan, tetapi juga sebagai cerminan moral dan tanggung jawab pribadi mereka.

Menurut David Kolb, integritas mencerminkan kecerdasan manusia yang tertinggi. Dalam konteks pendidikan, integritas guru di MIN 1 Lampung Selatan terbukti melalui tekad mereka untuk selalu berbuat baik dan benar dalam setiap tindakan. Ini terlihat dari kepatuhan mereka terhadap aturan yang berlaku dan kesadaran mereka akan pentingnya tanggung jawab dalam mengajar. Kepala madrasah juga menekankan pentingnya memiliki tekad yang kuat untuk sukses dan menjadikan aturan sebagai panduan dalam bekerja.

Selain itu, budaya kerja di MIN 1 Lampung Selatan terus didorong oleh kepala madrasah melalui pemberian motivasi dan penghargaan bagi guru yang berprestasi. Data kehadiran guru menunjukkan tingkat absensi yang rendah, yang menandakan adanya kesadaran akan pentingnya disiplin kerja. Namun, masih terdapat tantangan dalam membentuk budaya kerja yang lebih baik, terutama dalam hal perilaku dan sikap guru, yang perlu terus ditingkatkan melalui motivasi dan dukungan manajemen.

Salah satu nilai yang sangat ditekankan di MIN 1 Lampung Selatan adalah kecerdasan spiritual. Guru-guru yang sebagian besar berlatar belakang pendidikan di pesantren, memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Mereka mampu mendengarkan hati nurani dan menjalani hidup dengan penuh makna. Kecerdasan spiritual dianggap sebagai kecerdasan tertinggi yang memungkinkan individu untuk menemukan makna hidup, menghadapi masalah dengan sikap positif, dan mengatasi tantangan dengan keyakinan bahwa Allah SWT selalu ada untuk membantu (Safitri, 2022).

Peraturan yang berlaku di MIN 1 Lampung Selatan juga menjadi pedoman penting bagi para guru. Mereka tidak hanya mematuhi peraturan yang dikeluarkan oleh pihak madrasah,

tetapi juga menyadari bahwa segala tindakan dan perilaku mereka diawasi oleh Allah SWT. Kesadaran ini memberikan dorongan bagi para guru untuk terus berpegang pada nilai-nilai integritas dalam melaksanakan tugas mereka.

Sikap anti korupsi juga menjadi bagian penting dari integritas yang dijunjung tinggi oleh para guru di MIN 1 Lampung Selatan. Guru-guru ini menolak keras segala bentuk korupsi, suap, atau gratifikasi, mengingat posisi mereka sebagai pendidik agama yang memiliki tanggung jawab moral yang tinggi. Mereka berusaha menjaga etika guru dan menghindari segala bentuk tindakan yang bisa mencederai integritas mereka, seperti mark-up anggaran atau penerimaan hadiah yang tidak pantas.

Secara keseluruhan, integritas guru di MIN 1 Lampung Selatan bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen mereka terhadap nilai-nilai moral, spiritual, dan tanggung jawab dalam mendidik generasi muda. Dengan integritas yang kuat, guru-guru di MIN 1 Lampung Selatan berupaya menciptakan lingkungan belajar yang positif, penuh tanggung jawab, dan bermakna.

Implementasi budaya kerja kemenag pada MIN 2 Lampung Selatan

Integritas adalah sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh, mencerminkan kewibawaan, serta potensi untuk menghasilkan kemampuan kerja (work ability). Integritas bukan hanya nilai yang muncul secara otomatis, melainkan dipelajari dan ditanamkan melalui proses. Orang-orang dengan integritas sering kali dianggap sebagai teladan yang memiliki kesempurnaan mental dan spiritual. Mereka dianggap "arif dan bijaksana," sehingga perilakunya layak dijadikan panutan (Nadziroh, 2020).

Integritas berperan penting dalam kehidupan individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat. Ketika integritas hilang, kemampuan kerja atau work ability juga menurun. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks pribadi, integritas bisa dijaga dengan menghormati "kata pembangkit diri"—komitmen terhadap janji yang dibuat kepada diri sendiri, seperti menjalankan disiplin atau tidak berkhianat. Kegagalan dalam mematuhi komitmen ini bisa mengurangi rasa hormat terhadap diri sendiri, yang pada akhirnya merusak reputasi dan konsistensi (Rachman Pranajati & Mufid, 2022).

Seperti dijelaskan, integritas adalah kondisi yang diperlukan untuk mencapai kinerja maksimal. Walaupun integritas penting, ia tidak selalu cukup untuk memastikan kinerja optimal, tetapi tanpa integritas, kinerja akan menurun. Integritas juga dapat dianalogikan seperti gravitasi, yang menjaga segala sesuatu tetap pada tempatnya (Novi Ariyanti & Muhammad Anggun Manumanoso Prasetyo, 2021).

Kementerian Agama menetapkan indikator-indikator integritas yang perlu dimiliki oleh komponen pendidikan, termasuk guru. Di MIN 2 Lampung Selatan, tekad dan kemauan untuk berbuat baik dan benar dijadikan pedoman. Guru di madrasah ini menjalankan tugasnya dengan memperhatikan petunjuk teknis dan pertimbangan matang sebelum mengambil keputusan. Kepala madrasah menegaskan bahwa tekad untuk menjalankan tugas secara benar dan penuh tanggung jawab merupakan simbol kesungguhan. Upaya penanaman integritas dilakukan melalui keteladanan, motivasi, serta kajian keagamaan.

Keteladanan adalah salah satu nilai budaya kerja yang dijunjung tinggi. Kepala madrasah berkomitmen untuk memberikan contoh yang baik dan tidak terlibat dalam tindakan yang tidak jujur. Pengajian bulanan dan forum-forum keagamaan digunakan sebagai sarana untuk mengingatkan guru tentang pentingnya integritas. Kepala madrasah juga menekankan bahwa kelima nilai budaya kerja tersebut telah sesuai dengan ajaran Islam, terutama mengenai integritas dan keteladanan.

Selain itu, budaya kerja di madrasah adalah hasil dari nilai-nilai yang diterapkan secara berulang-ulang dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja, seperti yang diuraikan oleh Hadari Nawawi, adalah kebiasaan yang dijalankan oleh anggota organisasi dan secara moral disepakati

untuk mencapai tujuan bersama. Di MIN 2 Lampung Selatan, tekad dan kemauan yang kuat dari guru dan staf diakui sebagai kunci keberhasilan. Hal ini terlihat dari absensi yang baik dan peningkatan mutu lembaga.

Dalam proses pembelajaran, perencanaan yang matang diperlukan untuk memastikan efektivitas. Guru di MIN 2 Lampung Selatan mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan teliti, seperti kalender pendidikan, program tahunan, dan silabus. Hal ini menjadi dasar bagi kelancaran proses pembelajaran. Dengan perencanaan yang baik, guru bisa mengajar secara sistematis dan efisien, yang berdampak pada pencapaian tujuan pembelajaran. Secara keseluruhan, integritas bukan hanya tentang komitmen kepada diri sendiri tetapi juga keterlibatan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung keberhasilan bersama dalam suatu lembaga (Purbalingga, 2020).

Implementasi budaya kerja kemenag pada MIN 6 Lampung Selatan

Budaya kerja di madrasah menjadi faktor penting yang mempengaruhi cara pegawai berinteraksi, baik di dalam maupun di luar organisasi. Perubahan budaya kerja ini juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku guru di organisasi, mulai dari tingkat atas hingga unit terkecil dalam lingkungan Kementerian Agama. Pengembangan dan pertumbuhan budaya kerja sangat tergantung pada perilaku pimpinan di madrasah, di mana pimpinan memainkan peran sebagai agen perubahan (*change agent*). Sebagai agen perubahan, mereka diharapkan menjadi teladan yang baik, karena perilaku pimpinan dapat menciptakan budaya kerja yang positif di organisasi (Karakter et al., 2022).

Suksesnya penerapan budaya kerja di lingkungan Kementerian Agama diawali dengan disiplin dalam menjalankan lima nilai budaya kerja. Konsistensi dalam penerapannya akan mendorong terciptanya keterbukaan, di mana segala keputusan dan tindakan diambil berdasarkan data dan fakta yang akurat. Dalam situasi yang terbuka, komunikasi vertikal dan horizontal menjadi lebih efektif, sehingga hubungan antar pegawai, baik formal maupun informal, akan tumbuh dengan sikap saling menghargai. Selain itu, penerapan budaya kerja yang baik juga memastikan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar dan kualifikasi yang telah ditentukan.

Penerapan budaya kerja yang efektif di madrasah ditandai dengan komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pegawai. Kepala Madrasah menekankan bahwa budaya kerja merupakan bagian penting dari upaya menciptakan pengelolaan yang bersih dan transparan. Lima nilai budaya kerja yang ditekankan mencakup integritas, profesionalisme, inovasi, keteladanan, dan tanggung jawab. Dalam menjalankan tugas, kepala madrasah harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, karena keteladanan yang konsisten akan memberikan dampak yang lebih mendalam dibandingkan dengan sekadar penyampaian pesan.

Selain itu, pegawai madrasah juga dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Kompetensi yang dimiliki oleh guru, baik dari segi kepribadian, pedagogik, sosial, maupun profesional, harus digunakan untuk melaksanakan tugas secara profesional. Misalnya, dalam pengelolaan data, keuangan, dan kurikulum, seluruh tugas harus dilakukan sesuai dengan aturan yang ada. Inovasi juga menjadi bagian penting dalam budaya kerja, di mana pegawai harus berpikir secara progresif dan tidak hanya berfokus pada metode konvensional. Pemikiran yang kreatif akan membantu organisasi mencapai hasil yang lebih baik tanpa melanggar aturan.

Kunci keberhasilan penerapan budaya kerja di madrasah adalah melalui komunikasi yang baik dan keteladanan dari pimpinan. Selain itu, pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan baik melalui koordinasi formal maupun informal akan membantu memastikan bahwa budaya kerja dapat terus tumbuh dan berkembang. Budaya kerja yang baik juga ditandai dengan komitmen untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan menjaga integritas dalam setiap tindakan.

Integritas di MIN 6 Lampung Selatan misalnya, ditekankan melalui keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar. Beberapa indikator integritas positif yang diterapkan antara lain adalah tekad untuk selalu berbuat yang benar, berpikiran positif, serta mematuhi peraturan yang berlaku. Sebaliknya, pelanggaran sumpah jabatan, manipulasi, dan penerimaan gratifikasi dianggap sebagai tindakan yang melanggar integritas.

Secara keseluruhan, penerapan lima nilai budaya kerja di madrasah, seperti integritas, profesionalisme, inovasi, keteladanan, dan tanggung jawab, memerlukan upaya bersama dari seluruh elemen organisasi. Dari pimpinan hingga pegawai, semuanya harus terlibat aktif dalam menjaga dan mengembangkan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, keberhasilan penerapan budaya kerja ini akan mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Analisis/Diskusi

Paparan data di atas menggambarkan bagaimana tiga Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Lampung Selatan, yaitu MIN 1, MIN 2, dan MIN 6, mengimplementasikan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama (Kemenag) untuk meningkatkan mutu lembaga dan kinerja guru. Meskipun setiap madrasah memiliki pendekatan yang berbeda-beda, inti dari penerapan nilai-nilai ini tetap sama, yaitu penanaman nilai-nilai dasar Kemenag yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing madrasah.

Secara khusus, nilai dasar "Ikhlas Beramal," yang tertera pada logo Departemen Agama, menjadi landasan filosofis bagi persepsi, sikap, dan perilaku kerja para guru. Penerapan nilai ini di lingkungan MIN dilakukan melalui berbagai upaya, seperti penggunaan pin yang bertuliskan "Ikhlas Beramal" sebagai simbol integritas dan teladan bagi para guru.

Integritas menjadi nilai kunci yang secara terus-menerus disosialisasikan di setiap pertemuan guru. Penerapan nilai ini tidak hanya memberi panduan perilaku yang profesional, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung pencapaian tujuan madrasah. Guru yang memiliki integritas mampu memberikan bimbingan yang baik kepada siswa serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Selain integritas, profesionalitas guru di tiga MIN ini juga berperan penting dalam meningkatkan mutu lembaga. Profesionalitas diwujudkan melalui pelatihan berkelanjutan, komunikasi dialogis, dan evaluasi kinerja yang terarah. Dengan mematuhi kode etik dan jenjang kepangkatan, nilai profesionalitas ini membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan adil.

Nilai inovasi juga ditekankan, terutama dalam pengembangan metode pembelajaran dan pemanfaatan teknologi. Guru-guru di MIN 1, MIN 2, dan MIN 6 berusaha mengintegrasikan teknologi seperti e-learning dan platform digital dalam proses pembelajaran, serta menciptakan program-program ekstrakurikuler yang inovatif untuk mendukung perkembangan siswa. Inovasi ini mencakup penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan pengelolaan madrasah, serta pengembangan program literasi digital untuk membekali siswa dengan keterampilan digital yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Terakhir, nilai tanggung jawab juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan mutu madrasah. Guru di tiga MIN tersebut menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas, meskipun ada beberapa kasus di mana masih ditemukan guru yang kurang disiplin. Namun, secara umum, sikap guru terhadap pekerjaannya mencerminkan kesadaran bahwa mengajar bukan hanya beban, tetapi amanah yang harus dijalankan dengan baik.

Secara keseluruhan, implementasi nilai-nilai budaya kerja Kemenag di MIN 1, MIN 2, dan MIN 6 Lampung Selatan menunjukkan semangat untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui penerapan integritas, profesionalitas, inovasi, dan tanggung jawab, yang selaras dengan visi dan misi Kementerian Agama.

D. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, pelaksanaan lima nilai budaya kerja di MIN 2 Lampung Selatan, MIN 6 Lampung Selatan, dan MIN 1 Lampung Selatan menunjukkan dampak yang signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Nilai-nilai tersebut meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Integritas tercermin dari tekad dan kemauan aparatur sipil negara dan guru untuk berbuat baik, bijaksana dalam menyelesaikan masalah kerja, mematuhi aturan yang berlaku, serta menolak segala bentuk suap, gratifikasi, dan korupsi. Profesionalitas ditunjukkan dengan kinerja yang sesuai dengan kompetensi dan job description, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, serta penerimaan penghargaan dan hukuman sesuai aturan. Inovasi terlihat dari sistem program yang terus disempurnakan, keterbukaan pegawai terhadap kritik konstruktif, peningkatan kompetensi melalui asesmen, dan pemanfaatan teknologi informasi. Tanggung jawab ditunjukkan dengan penyelesaian program yang sesuai target dan penerimaan evaluasi konstruktif. Keteladanan terwujud dalam pelayanan baik kepada masyarakat serta adanya bimbingan dari sejawat dan kepala sekolah. Semua elemen ini berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di ketiga madrasah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Chostholani, A., Usman, F., & Zamroni, A. (2021). The Strategy Head Madrasah Strengthening The Quality Of Education In Madrasah Ibtidaiyah. *Zahra: Research And Thought Elementary School Of Islam Journal*, 2(2), 153–166. <https://doi.org/10.37812/Zahra.V2i2.271>
- Devi, A. D., Kahfi, I., & Nyamini, N. (2022). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Sultan Agung Sleman. *Abdau: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1), 44–61. <https://doi.org/10.36768/Abdau.V5i1.239>
- Di, G., Ibtidaiyah, M., Nurul, M. I., Baru, S., & Tangerang, C. (2020). *Korelasi Disiplin Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Nurul Falah Sawah Baru Ciputat Tangerang Selatan. Mi*.
- Dien Fauzia Rokhmi, Jadid Khadavi, M., & Khosiah, N. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Di Madrasah Ibtidaiyah Hidayatul Ula Probolinggo. *Al Ibtidaiyah: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1), 44–52. <https://doi.org/10.46773/Ibtidaiyah.V5i1.1014>
- Fatimah, S. (2020). Peran Guru Dan Orang Tua Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Kediwung Mangunan Dlingo Bantul. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 9(1), 165–188. <https://ejournal.isimupacitan.ac.id/index.php/tajdid/article/view/200%0a>
- Insani, M. (2022). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Al-Muntafi'ah Barurejo Siliragung Tahun Pembelajaran 2021/2022*.
- Karakter, P. P., Budaya, B., Dalam, M., Ulum, M., Jenggawah, K., Jember, K., & Fermansah, D. (2022). *Penguatan Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Madrasah Dalam Membentuk Sikap Peserta Didik Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Miftahul Ulum Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Mi*.
- Nadziroh, A. (2020). Strategi Penguatan Budaya Religius Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Di Madrasah. *Religious: Journal Of Religious And Cross-Cutlural Studies*, 4(1), 64–72. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/religious/article/view/6432/pdf>
- Nasih, M., & Insani, M. (2022). Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Al-Muntafi'ah Barurejo Siliragung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 4(1), 124–142. <https://doi.org/10.30739/jmpid.V4i1.1625>
- Novi Ariyanti, & Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. (2021). Evaluasi Manajemen Hubungan Masyarakat Dan Sekolah (Studi Kasus Di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Falah Purwodadi Pasuruan). *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 103–126. <https://doi.org/10.47766/Idarah.V5i2.133>
- Paramita, L. F., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Penelitian, M., Dalam, S., Penyelesaian, R., Jenjang, S., Program, P., Manajemen, S., & Syariah, B. (2021). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Bungadidi Kecamatan Tana Lili Kabupaten Luwu Utara*.
- Purbalingga, K. (2020). *Model Peningkatan Budaya Kerja Bermutu Di Mi Ma'arif Nu Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga*.
- Rachman Pranajati, N., & Mufid, M. (2022). Urgensi Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (Pkkm) Dalam Meningkatkan Mutu Di Madrasah Ibtidaiyah. *Prosiding Konferensi Nasional Pd-Pgmi Se Indonesia Prodi Pgmi Fitk Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, September*, 511–522.

- Safitri, E. R. (2022). *Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Ipa Berbasis Kecakapan Abad-21 Di Kelas Vi Mi Darul Ulum Ngorok Kopang Tahun Pelajaran 2021-2022*. Xvi+1-118.
- Salma, A. (2021). *Konsep Guru Profesional Dalam Buku Gurunya Manusia Karya Munif Chatib Dan Urgensinya Terhadap Kompetensi Guru Kelas Madrasah Ibtidaiyah*. April, 1–76. [Http://Etheses.Iainponorogo.Ac.Id/Id/Eprint/15897](http://Etheses.Iainponorogo.Ac.Id/Id/Eprint/15897)
- Simatupang (2020). (2021). Kebijakan Inovatif Kepala Sekolah Efektif Dalam Pengembangan Mutu Sdm Di Min 1 Yogyakarta Farah. *International Journal Of Intellectual Discourse (Ijid)*, 39(8), 102–111.
- Studi, P., Guru, P., Ibtidaiyah, M., & Munir, M. (2021). *Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan 2021*. April.
- Tarbiyah, F., & Ilmu, D. A. N. (2019). *Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Agama Di Madrasah Ibtidaiyah Ar-Rahman Labuaja*. 2(01), 31–45.
- Umiyati. (2021). *Manajemen Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Mayak Ponorogo)*. 4(1), 6.