

**ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM NILAI BUDAYA KERJA
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA TERHADAP
KUALITAS PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BANTUL YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd.)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Disusun Oleh:

ZAKIARRAZAQ

NIM. 15410129

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

JUDUL SKRIPSI

**ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM NILAI BUDAYA KERJA
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA TERHADAP
KUALITAS PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BANTUL YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd.)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Disusun Oleh:
ZAKI ARRAZAO
NIM. 15410129

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Zaki Arrazaq
NIM : 15410129
Jurusan : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya skripsi saya ini yang berjudul : **Analisis Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Terhadap Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta** adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Jika ternyata di kemudian hari terbukti plagiasi maka saya bersedia untuk ditinjau kembali hak keserjanaan saya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 02 Mei 2020
Yang menyatakan,



Zaki Arrazaq
NIM. 15410129



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi saudara Zaki Arrazaq
Lamp. : 3 eksemplar

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Zaki Arrazaq
NIM : 15410129
Judul Skripsi : Analisis Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Terhadap Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Jurusan atau Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan (S.Pd.).

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 22 Juni 2020
Pembimbing,

Drs. H. Rofik, M.Ag.
NIP. 19650405 199303 1 002



PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : B-272/Un.02/DT/PP.05.3/7/2020

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM NILAI
BUDAYA KERJA KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
TERHADAP KUALITAS PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BANTUL YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Zaki Arrazaq

NIM : 15410129

Telah dimunaqasyahkan pada : Hari Selasa tanggal 30 Juni 2020

Nilai Munaqasyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang

Drs. H. Rofik, M.Ag.
NIP. 19650405 199303 1 002

Penguji I

Dr. W. Karwadi, M.Ag.
NIP. 19710315 199803 1 004

Penguji II

Drs. Nur Hamidi, MA.
NIP. 19560812 198103 1 004

Yogyakarta, 15 JUL 2020

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag.
NIP. 19661121 199203 1 002

MOTTO

هُدًى وَذِكْرَىٰ لِأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿٥٤﴾

Artinya :

“Untuk menjadi petunjuk dan peringatan bagi orang-orang yang berpikir.”(54)¹

(QS. Gāfir : [40] : 54)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Lajnah Pentashihan Mushaf Alquran, *Quran Kemenag*, (Jakarta : Kementerian Agama Republik Indonesia, 2016), hal. 473.

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya tulis ilmiah,

Skripsi ini untuk :

Almamater Tercinta

Jurusan Pendidikan Agama Islam

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
YOGYAKARTA

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

ABSTRAK

ZAKI ARRAZAQ. *Analisis Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Terhadap Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta : Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.*

Latar belakang masalah penelitian ini adalah dalam hierarkis suatu pemerintahan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, berawal dari masalah ketidakberesan budaya kerja di Kemenag RI, yang cenderung monoton dan dirasa tidak lagi memiliki arah tujuan yang ingin dicapai, sehingga diperlukan perubahan yang mendasar. Maka daripada itu, Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia mengadopsi dan menyempurnakan kembali gagasan “revolusi mental” yang dirasakan dapat menjadi salah satu jurus ampuh yang dapat mengembalikan semangat baru para pegawai di lingkungan Kemenag RI. Sebagai jawaban dari kegelisahan permasalahan diatas untuk mengembalikan kepercayaan diri dimata publik atau masyarakat berbasis ikhlas beramal yang didukung oleh pelayanan prima dari seluruh pegawai, terutama fokus dalam penelitian ini adalah guru, sehingga orang tua dapat merasakan kepuasan dan mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap guru dalam mendidik anak-anaknya. Akan tetapi masih banyak guru PAI yang masih bingung untuk mencontohkan penerapan kepada peserta didik dan masih terdapat beberapa guru PAI yang menyepelekan kode etik guru, suatu hal yang sangat kontras dengan ekspektasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan mendeskripsikan secara empiris dan mendalam tentang Analisis Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Terhadap Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif. Dengan metode pengumpulan data meliputi metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data mencakup reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), penarikan kesimpulan dan verifikasi (*concluding drawing and verification*).

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Pelaksanaan Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta dan Upaya guru PAI dalam Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia adalah dengan guru memberikan contoh nyata dari bentuk Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung jawab dan Keteladanan kepada siswa dalam pembelajaran agar dapat terwujud dalam kehidupan sehari-hari. (2) Guru PAI harus dapat menjadi contoh yang baik karena memiliki peran tidak hanya *transfer of knowledge* atau transfer materi ilmu pengetahuan saja, tetapi yang terpenting adalah merubah sikap agar supaya siswa bersungguh-sungguh dalam belajar dan mengamalkan ilmu agama demi terwujudnya kualitas pembelajaran pendidikan agama Islam.

Kata Kunci : Nilai Budaya Kerja, Kualitas Pembelajaran, Pendidikan Agama Islam.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ.
وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ، أَمَا بَعْدُ.

Alhamdulillah 'Alamiin, segala puja dan puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan nikmat, ridho dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga senantiasa tersampaikan kepada junjungan kita semua, manusia paling mulia, manusia terpilih beliau Nabi Agung Nabi Besar Baginda Nabi Muhammad Rasulullah SAW, beserta keluarga, sahabat dan seluruh umatnya yang telah menuntun kita semua menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Semoga kita semua tergolong umat Nabi yang selamat, sukses, husnul khotimah di Hari Akhir kelak. *Aamiin*.

Atas terwujudnya karya tulis ilmiah skripsi ini sebagai naskah ilmiah yang disusun dan ditulis berdasarkan hasil penelitian ilmiah, maka disampaikan terima kasih kepada semua pihak yang ikut serta menyukseskan penerbitan skripsi ini. Peneliti menyadari, tentu saja skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Dengan segala hormat dan kerendahan hati pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Pendidikan Agama Islam.
4. Dosen Pembimbing Skripsi, Drs. H. Rofik., M.Ag.
5. Dosen Penasihat Akademik, Dr. Eva Latipah., S.Ag., S.Psi., M.Si.

6. Dosen Pembimbing Lapangan (Magang I-II), Yuli Kuswandari., S.Pd., M.Hum.
7. Dosen Pembimbing Lapangan (Magang III), Dr. Usman., SS., M.Ag.
8. Dosen Pembimbing Lapangan (Kuliah Kerja Nyata/KKN), Nurainun Mangunsong., S.H., M.Hum.
9. Semua Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Agama Islam.
10. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, Drs. H. Edhi Gunawan., M.Pd.I.
11. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta, Nur Wahyudin Al Azis, S.Pd.
12. Semua Guru, Karyawan dan Siswa-siswi Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.
13. Orang tua, Ayahanda Yulianto dan Ibunda Dra. Lis Setiawati, yang senantiasa memberikan do'a dan restu serta dukungan dan semangat yang teristimewa. Dan juga motivasi abadi tersendiri dari adik kandung satu-satunya, (Alm. Akbar Ramadhan).
14. Keluarga Besar dari Ayah, Bani Manan. Dan juga keluarga besar dari Ibu, Trah Eyang Priyadiningrat Wirjo Atmodjo.
15. Sahabat dan teman seperjuangan satu jurusan dan satu angkatan, PAI 2015.
16. Organisasi tempat peneliti mengembangkan potensi diri, Himpunan Mahasiswa Islam, HMI Komisariat Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

17. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penelitian skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.
18. Terakhir, ucapan do'a peneliti mohon kepada Allah SWT semoga dapat memberikan manfaat, berkah, barokah dan rahmat kepada semuanya. Dan semoga apa yang telah dilakukan bernilai kebaikan pahala amal salih, membawa keberuntungan hidup di dunia dan akhirat, semoga dapat diterima di sisi Allah SWT. *Aamiin.*



Yogyakarta, 22 April 2020
Peneliti



Zaki Arrazaq
NIM. 15410129

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini berdasarkan pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nomor:158/1987 dan 0543b/U/1987, Tanggal 22 Januari 1988.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša'	Š	es (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	žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	Š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	,	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

II. Vokal Pendek

- A. ـَ (*fathah*) ditulis a contoh: جَعَلَ ditulis *ja'ala*
- B. ـِ (*kasrah*) ditulis i contoh: فَهِمَ ditulis *fahima*
- C. ـُ (*dammah*) ditulis u contoh: كُتِبَ ditulis *kutiba*

III. Vokal Panjang

A. ـَا = â

B. ـَاي = ĩ

C. ـَاو = ū

Contoh : رَسُولُ اللَّهِ ditulis *rasūlullāhi*

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR	iii
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Landasan Teori.....	13
F. Metode Penelitian.....	23
G. Sistematika Pembahasan	31
BAB IV	111
PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	113
C. Kata Penutup	114
DAFTAR PUSTAKA	116

DAFTAR TABEL

Tabel I	: Profil MAN 3 Bantul	33
Tabel II	: Daftar Nama Kepala MAN 3 Bantul.....	36
Tabel III	: Struktur Organisasi MAN 3 Bantul	49
Tabel IV	: Daftar Nama Wakil Kepala MAN 3 Bantul.....	50
Tabel V	: Daftar Nama Kepala Unit/Koordinator/Staf MAN 3 Bantul	50
Tabel VI	: Daftar Nama Guru Mata Pelajaran MAN 3 Bantul	51
Tabel VII	: Daftar Nama Guru Wali Kelas MAN 3 Bantul.....	54
Tabel VIII	: Daftar Nama Karyawan MAN 3 Bantul	55
Tabel IX	: Daftar Jumlah Siswa MAN 3 Bantul Tahun Ajaran 2019/2020	56
Tabel X	: Daftar Ekstrakurikuler MAN 3 Bantul.....	57
Tabel XI	: Sarana Umum MAN 3 Bantul.....	64
Tabel XII	: Pendukung Administrasi KBM MAN 3 Bantul.....	65
Tabel XIII	: Pendukung KBM MAN 3 Bantul	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar I : Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia 44



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Sampul Proposal Skripsi
- Lampiran II : Surat Pengajuan Penyusunan Skripsi
- Lampiran III : Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi
- Lampiran IV : Surat Keterangan Lulus Mata Kuliah Minimal 100 SKS
- Lampiran V : Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran VI : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran VII : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran VIII : Sertifikat Magang II
- Lampiran IX : Sertifikat Magang III
- Lampiran X : Sertifikat KKN (Kuliah Kerja Nyata)
- Lampiran XI : Sertifikat IKLA/TOAFL (*Ikhtibar Kafa'ah al-Lughah al-'Arabiyah/Test of Arabic as a Foreign Language*)
- Lampiran XII : Sertifikat TOEC/TOEFL (*Test of English Competence/Test of English as a Foreign Language*)
- Lampiran XIII : Sertifikat Pendidikan Pemakai Perpustakaan (*User Education*)
- Lampiran XIV : Sertifikat SOSPEM (Sosialisasi Pembelajaran)
- Lampiran XV : Sertifikat OPAK (Orientasi Pengenalan Akademik Kemahasiswaan)
- Lampiran XVI : KRS (Kartu Rencana Studi)
- Lampiran XVII : KTM (Kartu Tanda Mahasiswa)
- Lampiran XVIII : KTP (Kartu Tanda Penduduk)

- Lampiran XIX : Surat Keterangan Penelitian Pemda DIY
- Lampiran XX : Surat Permohonan Pra Penelitian
- Lampiran XXI : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran XXII : Surat Permohonan Izin Penelitian Kemenag Kanwil DIY
- Lampiran XXIII : Surat Izin Penelitian Kemenag Kanwil DIY
- Lampiran XXIV : Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian
- Lampiran XXV : Pedoman Instrumen Pengumpulan Data Penelitian
- Lampiran XXVI : Catatan Lapangan Penelitian
- Lampiran XXVII : Foto Dokumentasi
- Lampiran XXVIII : Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI
- Lampiran XXIX : Daftar Riwayat Hidup Peneliti (*Curriculum Vitae*)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kementerian Agama Republik Indonesia adalah salah satu kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang bertugas membidangi urusan agama dalam membantu Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara dan berfungsi sebagai salah satunya, yaitu melaksanakan pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan di bidang agama dan keagamaan.¹ Setiap organisasi atau lembaga memerlukan sumber daya sebagai penunjang terwujudnya tujuan yang telah dirumuskan. Organisasi atau lembaga tidak akan mampu berdiri tanpa adanya sumber daya. Sumber daya merupakan sesuatu yang memiliki nilai atas penggunaannya untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya pengetahuan, sumber daya teknologi dan sumber daya manusia.² Sumber daya manusia adalah sumber yang paling penting untuk kelangsungan instansi, lembaga atau organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya yang baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu untuk membentuk sumber daya manusia yang baik diperlukan budaya kerja yang baik pula.

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, "Tujuan dan Fungsi Kementerian Agama Republik Indonesia", <https://kemenag.go.id> dalam *Google.com*. 2019.

² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal. 1.

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di lingkungan kerja.³ Nilai budaya kerja merupakan suatu komitmen untuk membangun sumber daya manusia dalam proses usaha dan hasil kerja yang lebih baik.

Nilai budaya kerja di Kementerian Agama Republik Indonesia (termasuk pendidik dan tenaga kependidikan) memiliki 5 (lima) indikator, yaitu: integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. *Pertama*, integritas merupakan keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. *Kedua*, profesionalitas merupakan bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik. *Ketiga*, inovasi diartikan menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. *Keempat*, tanggung jawab diartikan bekerja secara tuntas dan konsekuen terhadap semua pekerjaan. *Kelima*, keteladanan dalam bentuk memberikan contoh yang baik bagi orang lain.⁴ Nilai budaya kerja tersebut menjadi mekanisme kontrol yang terprogram. Nilai-nilai tersebut yang akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Dalam rangka mewujudkan fungsi tersebut, Kementerian Agama RI membentuk lembaga pendidikan formal seperti Madrasah Ibtidaiyah (MI),

³ Noor Miyono dan Nur Makhsun, "Kompetensi dan Budaya Kerja Guru dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung," dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 6 No. 3 (Desember, 2017), hal. 341.

⁴ Ahmad Zainuri, "Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima," dalam *Jurnal Studi Islam*, Vol. 14 No. 1 (Juni, 2016), hal. 2-4.

Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA) dan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI). Pada penelitian ini peneliti merujuk pada lembaga formal tingkat menengah atas setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA), yakni Madrasah Aliyah (MA). Madrasah merupakan sebuah kata dalam bahasa Arab yang artinya sekolah. Berasal dari kata *darasa* (baca: darosa) yang artinya belajar. Di Indonesia, dikhususkan sebagai sekolah (umum) yang kurikulumnya terdapat banyak mata pelajaran tentang keislaman. Pendidikan Agama Islam (PAI) dibagi menjadi empat mata pelajaran, meliputi: Akidah Akhlak, Alquran Hadis, Fikih dan Sejarah Kebudayaan Islam. Oleh karena itu, keberadaan Madrasah, khususnya dalam penelitian ini Madrasah Aliyah merupakan suatu kesatuan hierarki yang tidak dapat dipisahkan dan padu dengan Kementerian Agama RI secara langsung, sebagai lembaga pendidikan formal di bawah naungan Kementerian Agama RI.

Madrasah merupakan sebuah wujud nyata Kementerian Agama RI dalam mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia melalui pendidikan yang bernafaskan keagamaan, hal ini menjadikan madrasah mempunyai ciri khas tersendiri dibandingkan dengan Sekolah, yang pada umumnya berfokus pada ilmu-ilmu umum. Lahirnya program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI, dilatar belakangi oleh adanya sebuah gagasan dari Menteri Agama RI (2014 – 2019), Lukman Hakim Saefuddin bekerja sama dengan *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* dengan Ary Ginanjar sebagai pimpinannya, berawal dari masalah ketidakberesan budaya kerja di Kementerian Agama RI, yang cenderung monoton dan dirasa tidak lagi memiliki arah tujuan yang ingin

dicapai, sehingga diperlukan perubahan yang fundamental. Gagasan dan semangat yang merndasar tersebut saat ini dilanjutkan oleh Menteri Agama RI (2019-2024), Fahrul Razi.⁵ Maka daripada itu, Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI mengadopsi dan menyempurnakan kembali gagasan “revolusi mental” yang dirasakan dapat menjadi salah satu jurus ampuh yang dapat mengembalikan semangat baru para pegawai di lingkungan Kementerian Agama RI. Gagasan revolusi mental pertama kali berasal dari ide Presiden RI ke-1, Soekarno pada Peringatan Hari Kemerdekaan Indonesia ke-11 pada tanggal 17 Agustus 1956, dahulu revolusi mental adalah sebuah perjuangan fisik, perang melawan penjajah dan sekutu, untuk mempertahankan keutuhan dan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Sekarang gerakan revolusi mental tersebut diperbarui lagi oleh Presiden RI ke-7, Joko Widodo dengan sebutan Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM)⁶. Namun sekarang bukan lagi mengangkat senjata, tetapi membangun jiwa bangsa yang merdeka, mengubah cara pandang, pikiran, sikap dan perilaku agar berorientasi pada kemajuan dan hal-hal yang modern, sehingga Indonesia menjadi bangsa yang besar dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di era globalisasi, *milenial* saat ini. Dalam kehidupan sehari-hari, praktik gerakan nasional revolusi mental adalah menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras (etos kerja) yang kuat dan memiliki semangat gotong royong.

⁵ detikNews, “Revolusi Mental, Menag Lukman Luncurkan 5 Nilai Budaya Kerja Kemenag” <https://m.detik.com> dalam *Google.com*. 2014.

⁶ Gerakan Nasional Revolusi Mental, “Milenial, Harus Terus Merajut Persatuan Indonesia” <https://www.revolusimental.go.id> dalam *Google.com*. 2019.

Gerakan nasional revolusi mental adalah suatu gerakan untuk menggembleng manusia Indonesia agar menjadi manusia baru yang berhati putih, berkemauan baja, bersemangat elang rajawali, berjiwa api yang menyala-nyala.⁷ Manusia baru yaitu pembentukan manusia Indonesia baru yang unggul. Berhati putih adalah mengubah cara pandang, pola pikir, perilaku dan cara kerja yang berorientasi pada kemajuan dan kemodernan. Berkemauan baja adalah mewujudkan Indonesia yang berdaulat secara politik, berdikari secara ekonomi dan berkepribadian yang kuat. Bersemangat elang rajawali adalah mempunyai tekad yang kuat dan buat untuk membantu Indonesia menjadi bangsa besar dan mampu berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Berjiwa api yang menyala-nyala adalah membangkitkan kesadaran dan membangun sikap optimis menatap masa depan Indonesia sebagai negara dengan kekuatan besar untuk berprestasi tinggi, produktif dan berpotensi menjadi bangsa maju dan modern dengan pondasi Pancasila, Trisakti dan Nilai-nilai Revolusi Mental. Adapun Program Perubahan GNRM meliputi Gerakan Indonesia : Melayani, Bersih, Tertib, Mandiri dan Bersatu. Hal ini menjadi sebuah keserasian dengan cita-cita Kementerian Agama RI, Supaya sumber daya manusia (SDM) tidak terkesan bagaikan mesin yang bekerja dari hari ke hari dan kemudian kehilangan makna dari keberadaan pegawai sebagai manusia.

Kemudian terbitlah program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI yaitu Integritas, Profesionalitas, Tanggung jawab, Inovasi dan Keteladanan.

⁷ Kominfo, "Revolusi Mental: Membangun Jiwa Merdeka Menuju Bangsa Besar", <https://www.kominfo.go.id> dalam *Google.com*. 2015.

Sebagai jawaban dari kegelisahan permasalahan diatas untuk mengembalikan citra dan kepercayaan diri yang baik dimata publik atau masyarakat berbasis akuntabilitas dan transparansi, yang didukung oleh pelayanan yang ikhlas dari seluruh pegawainya sesuai semboyan Kementerian Agama RI yaitu Ikhlas Beramal, terutama fokus dalam penelitian ini adalah guru, agar orang tua dari pada para peserta didik merasakan kepuasan dan mempunyai kepercayaan lebih tinggi kembali terhadap guru dalam mendidik anak-anaknya sesuai dengan ide dan gagasan yang dirancang matang, sehingga tujuannya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik di madrasah dapat tercapai.

Membahas masalah pendidikan belum sempurna rasanya jika belum berbicara tentang guru, seseorang yang menentukan maju mundurnya pendidikan suatu bangsa. Pada kondisi apapun, guru memegang peran penting dan juga tidak dapat digantikan dengan teknologi. Secanggih apapun teknologi tidak akan dapat berjalan tanpa adanya kontrol dari guru, seberapa baik pun kurikulum dan fasilitas belajar di madrasah, proses belajar mengajar tidak akan berhasil tanpa adanya guru yang berkompentensi, sehingga mampu membuat proses belajar mengajar di kelas memberikan hasil yang baik, terlepas bahwa kurikulum merupakan ruh dalam pendidikan. Fungsi inilah yang memosisikan guru sebagai figur yang sentral dan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Secara empiris, pada saat Praktik Pembelajaran Lapangan (PPL/Magang) peneliti melihat kondisi secara langsung adanya masalah yang dihadapi oleh

guru PAI di MAN 3 Bantul Yogyakarta dalam rangka pengimplementasian Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama RI kepada peserta didik, masih banyak guru PAI yang masih bingung untuk mencontohkan penerapan kepada peserta didik dan masih terdapat beberapa guru PAI yang menyepelekan kode etik guru, masih berbanding terbalik belum berbanding lurus sejalan dengan yang diharapkan atau realita yang sangat kontras dengan ekspetasi.

Dari latar belakang masalah di atas maka peneliti memilih Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta untuk diteliti lebih mendalam karena peneliti menilai hal tersebut unik dan penting untuk diketahui dan dikaji dalam karya tulis ilmiah, skripsi dengan judul **“Analisis Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Terhadap Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta?
2. Bagaimana upaya guru Pendidikan Agama Islam dalam Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta?.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengkaji pelaksanaan Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis upaya guru Pendidikan Agama Islam dalam penerapan Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoretik-Akademik

- 1) Menambah khazanah pengetahuan dan referensi tentang Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Republik Indonesia.
- 2) Hasil penelitian ini dapat mengembangkan pengetahuan peneliti dan memberikan manfaat keilmuan di bidang pendidikan dan dunia kerja, khususnya Pendidikan Agama Islam.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Agar menjadi kritik dan saran yang konstruktif berkaitan dengan Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.

- 2) Sebagai bahan renungan, pertimbangan dan evaluasi Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta untuk meningkatkan kualitas pembelajaran Pendidikan Agama Islam secara berkelanjutan (*continues improvement*).

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti, fokus yang diangkat dalam penelitian ini belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, baik dalam hal tema atau pendekatan yang digunakan. Namun terdapat beberapa muatan dan kajian hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dapat dikaji perbedaan dan keunikannya untuk menunjukkan orisinalitas atau keaslian kajian pustaka⁸, antara lain:

Pertama, skripsi yang disusun oleh Indrawan M.A Toani, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015” pada tahun 2016.⁹

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa Lima Nilai Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tersebut adalah integritas,

⁸ Rofik, Mujahid, dkk., *Panduan Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), hal. 10.

⁹ Indrawan M.A. Toani, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015”, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Budaya kerja Kementerian Agama Kota Yogyakarta terintegrasi dari budaya kerja Kementerian Agama Pusat. Implementasi budaya kerja dalam meningkatkan pelayanan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta dilakukan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Secara garis besar kepala bagian-bagian atau seksi-seksi di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sudah mengerti lima nilai budaya kerja yang terintegrasi dari budaya kerja Kementerian Agama Pusat. Dalam pelaksanaan lima nilai budaya kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sudah baik karena para pemimpin Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sudah memberi teladan dan motivasi kepada pegawainya agar mengintegrasikan lima budaya kerja dalam bekerja. Dampak dari budaya kerja adalah pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Agama Kota Yogyakarta kepada masyarakat semakin membaik dan kinerja pegawai semakin meningkat.

Kekuatan penelitian diatas terdapat pada hierarki yang sistematis dalam subjek penelitiannya, adapun kelemahannya terdapat pada tidak ditunjukkannya atau tidak dipaparkan contoh teladan apa saja yang diberikan oleh seluruh komponen wilayah Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai bukti konkrit.

Kedua, skripsi yang disusun oleh Muthii' Atul Munawwarah, Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul “Peran

Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman”, pada tahun 2016.¹⁰

Hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa peran budaya kerja dalam meningkatkan sistem pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman diterapkan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Budaya kerja tersebut adalah Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab dan Keteladanan. Budaya kerja mampu memberikan peran yang cukup signifikan terhadap pegawai, sehingga budaya kerja melekat pada pegawai dan pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman menjadi meningkat.

Kekuatan penelitian diatas terdapat pada adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pegangan utama dalam penelitian, adapun kelemahannya terdapat pada tidak adanya alat ukur yang mendeteksi tingkat perubahan yang dikatakan signifikan pada kalimat diatas.

Ketiga, skripsi yang disusun oleh Zulkifli Syauqi Thontowi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas”, pada tahun 2016.¹¹

¹⁰ Muthii' Atul Munawwarah, “Peran Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman”, *Skripsi*, Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

¹¹ Zulkifli Syauqi Thontowi, “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas”, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Hasil penelitian diatas menunjukkan proses, problem yang menghambat dan solusi implementasi dari problem yang dihadapi dalam Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas.

Kekuatan penelitian diatas terdapat pada ditunjukkannya solusi dari problem yang dihadapi dalam Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas, adapun kelemahannya terdapat pada kurang terfokusnya permasalahan yang ditunjukkan dalam penelitian.

Dari beberapa kajian pustaka dan hasil penelitian diatas, terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya ialah membahas tentang Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia, sedangkan perbedaannya ialah penelitian yang peneliti akan lakukan berbeda dalam subjek penelitian dan objek penelitian.

Keunikan kajian penelitian milik peneliti dibandingkan penelitian terdahulu adalah belum ada yang melakukan penelitian tentang Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia terhadap kualitas pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah, sedangkan penelitian terdahulu diketahui sudah sangat banyak yang melakukan penelitian pada Kantor Wilayah Kementerian Agama suatu daerah.

Padahal penerapan Implementasi Program Nilai Budaya Kerja ini dibuat untuk seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama Republik

Indonesia yang bukan hanya bekerja di Kantor Wilayah Kemenag saja, tetapi lingkungan madrasah juga termasuk di dalamnya.

E. Landasan Teori

Landasan Teori berisi tentang uraian teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menganalisis data temuannya sebagai dasar analisis.¹²

1. Nilai Budaya Kerja

a. Pengertian Nilai Budaya Kerja

Nilai adalah mencerminkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota instansi, lembaga atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja yaitu cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat memahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang bisa menumbuhkan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Budaya kerja juga dapat diartikan sebagai suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan

¹² Rofik, Mujahid, dkk., *Panduan Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), hal. 10.

suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.¹³

Jadi, nilai budaya kerja disebut sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan cara pandang seseorang dalam memberikan pemaknaan yang mendalam atau filosofi tentang apa yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan yang telah ditetapkan pada suatu ketetapan organisasi atau kelompok tertentu.

b. Macam-macam Nilai Budaya Kerja

1) Integritas

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

a) Indikasi positif:

(1) Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar.

(2) Berpikiran positif, arif dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi.

(3) Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(4) Menolak korupsi, suap atau gratifikasi.

b) Indikasi negatif:

¹³ Gering Supriyadi dan Tri Guno, Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2003), hal. 8.

- (1) Melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan.
- (2) Melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi.
- (3) Menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan.

2) Profesionalitas

Bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Mencerminkan kompetensi keahlian dan terus meningkatkan profesionalitas kerja.

a) Indikasi positif:

- (1) Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan.
- (2) Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- (3) Melakukan pekerjaan secara terukur.
- (4) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- (5) Menerima *reward* dan *punishment* sesuai dengan ketentuan.

b) Indikasi negatif:

- (1) Melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang.
- (2) Melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi.
- (3) Malas dalam bekerja.
- (4) Melakukan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar.

3) Inovasi

Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Mampu menghilangkan rutinitas kerja yang monoton dan menciptakan atau melakukan hal-hal baru yang bermanfaat bagi sesama.

a) Indikasi positif:

- (1) Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan.
- (2) Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif.
- (3) Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi.
- (4) Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah.
- (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien.

b) Indikasi negatif:

- (1) Merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai.
- (2) Bersikap apatis dalam merespons kebutuhan *stakeholder* dan *user*.
- (3) Malas bekerja, bertanya dan berdiskusi.
- (4) Bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan.

4) Tanggung jawab

Bekerja secara tuntas dan konsekuen. Bertanggung jawab atas semua tugas dan pekerjaannya.

a) Indikasi positif:

- (1) Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- (2) Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah-langkah perbaikan.
- (3) Mengatasi masalah dengan segera.
- (4) Komitmen dengan tugas yang diberikan.

b) Indikasi negatif:

- (1) Lalai dalam melaksanakan tugas.
- (2) Menunda-nunda dan/atau menghindar dalam melaksanakan tugas.
- (3) Selalu merasa benar dan suka menyalahkan orang lain.
- (4) Menolak resiko atas hasil pekerjaan.
- (5) Memilih-milih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi.
- (6) Menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab.

5) Keteladanan

Menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Mewujudkan keteladanan dan contoh bagi sesama.

a) Indikasi positif:

- (1) Berkhilak terpuji.
- (2) Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan dan adil.
- (3) Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat.

(4) Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri.

b) Indikasi negatif:

(1) Berakhlak tercela.

(2) Melayani dengan seadanya dan sikap setengah hati.

(3) Memperlakukan orang berbeda-beda secara subjektif.

(4) Melanggar peraturan perundang-undangan.

(5) Melakukan pembiaran terhadap bentuk pelanggaran.¹⁴

c. Manfaat Nilai Budaya Kerja

Nilai budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Adapun beberapa manfaat yang didapat antara lain sebagai berikut:

1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.

2) Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki.

3) Cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain).

4) Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

¹⁴ Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia.

Selanjutnya oleh Ronald E. Wolseley dan Laurence R. Cambell dalam bukunya "*Exploring Journalism*"¹⁵ menyatakan bahwa:

- 1) Orang yang terlatih melalui Kelompok Nilai Budaya Kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi seteliti mungkin dan seobjektif mungkin;
- 2) Orang yang terlatih dalam Kelompok Nilai Budaya Kerja akan memecahkan masalah secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kritis kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan;
- 3) Orang yang terlatih dalam Kelompok Nilai Budaya Kerja akan berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya, penuh tanggung jawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaanya serta memberi tempat berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin.
- 4) Orang yang terlatih dalam Kelompok Nilai Budaya Kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam,

¹⁵ Gering Supriadi, *Budaya Kerja*, (Jakarta: PT Golden Terayon, 2018), hal 9-10.

memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada;

- 5) Orang yang terdidik dalam Kelompok Nilai Budaya kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya, demikian pula dalam hal berproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya.
- 6) Orang yang terdidik melalui Kelompok Nilai Budaya Kerja berusaha menyesuaikan diri antara pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spiritual maupun standar-standar etika yang fundamental untuk menyerasikan kepribadian dan moral-moral karakternya;

2. Kualitas Pembelajaran

a. Pengertian Kualitas Pembelajaran

Kualitas dapat dimaknai dengan istilah mutu atau standar yang dapat mengukur ketercapaian tujuan tertentu. Sedangkan pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.¹⁶ Kualitas pembelajaran adalah tingkat pencapaian tujuan pembelajaran yang didalamnya dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, dimana letak pencapaian tujuan pembelajaran berupa peningkatan aktivitas siswa, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang

¹⁶ Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Butir 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

dapat dilihat dari peningkatan hasil belajar dalam suatu lingkungan belajar, dalam hal ini adalah madrasah.¹⁷

Kualitas pembelajaran secara operasional dapat diartikan sebagai intensitas keterkaitan sistemik dan sinergis guru, siswa, kurikulum, bahan ajar, media, fasilitas dan sistem pembelajaran dalam menghasilkan proses serta hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikuler.¹⁸

Berdasarkan pendapat yang dijabarkan dapat disimpulkan kualitas pembelajaran adalah tingkat keberhasilan dari suatu tujuan pembelajaran yang berupa perubahan sikap dan perilaku ke arah yang lebih baik dari sebelumnya.

b. Ciri-ciri Kualitas Pembelajaran

Pembelajaran yang direncanakan dengan tepat, diorganisasikan dengan baik, dilaksanakan secara menyeluruh dan dikendalikan secara tepat dapat menjadikan ciri dari pada kualitas pembelajaran. Ciri-ciri kualitas pembelajaran ada 2 (dua), yaitu:

1) Efektif

Pembelajaran dapat dikatakan efektif apabila dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) guru dapat mengajarkan peserta didik dan memiliki pengaruh yang baik atau bisa dikatakan bahwa

¹⁷ Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hal. 194.

¹⁸ Depdiknas, *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*, (Jakarta: Depdiknas, 2004), hal. 7.

pembelajaran tersebut memiliki efek yang baik sehingga dapat mencapai keberhasilan. Pembelajaran efektif dapat digunakan untuk membentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan serta mempercepat pertumbuhan daya cipta peserta didik. Apabila guru bisa mengondisikan semua komponen pembelajaran dengan baik dan tepat dalam peran dan tugas guru dalam interaksi edukatif maka dapat sangat membantu kelancaran proses pembelajaran.

2) Efisien

Pembelajaran dapat dikatakan efisien apabila dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) guru dapat memberdaya gunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan, sehingga tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya.

Indikator peningkatan kualitas pembelajaran agar mencapai efisien dan efektif mencakup :

- a) Memperbaiki strategi pembelajaran.
- b) Menggunakan media dan metode secara tepat.
- c) Memiliki kreativitas dan profesionalitas yang tinggi.
- d) Adanya komitmen untuk berubah.
- e) Menggunakan model pembelajaran konstruktivistik dan kooperatif.

f) Menggunakan pembelajaran berbasis CTL (*Contextual Teaching and Learning*).¹⁹

c. Tujuan Pembelajaran

Pada dasarnya bukan hanya mengubah perilaku peserta didik, melainkan lebih untuk membentuk fondasi karakter dan membentuk sikap mental profesional serta berintelektual tinggi yang berorientasi pada *global mindset* untuk itulah diupayakan peningkatan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, penerapan pembelajaran harus dioptimalkan sedemikian rupa sehingga mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara sempurna. Agar memperoleh hasil yang maksimal, proses tersebut harus dilakukan dengan sadar dan sengaja serta terorganisasi dengan baik sehingga akan diperoleh kualitas pembelajaran yang maksimal.

Peningkatan kualitas pembelajaran menjadi dambaan semua guru. Adanya peran aktif dari seluruh komponen akan mewujudkan pembelajaran yang memang benar-benar bermutu dan juga berkualitas. Kualitas pembelajaran bisa terwujud dan tercapai manakala guru mampu mendongkrak kualitas pembelajaran menjadi meningkat.²⁰

F. Metode Penelitian

¹⁹ Aminatul Zahroh, *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*, (Bandung: Yrama Widya, 2015), hal. 139.

²⁰ *Ibid.*, hal. 237.

Metode penelitian merupakan rangkaian cara kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang diharapkan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²¹ Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode penelitian untuk memecahkan masalah yang diangkat dalam penelitian dengan uraian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian adalah proses untuk menemukan solusi atas masalah yang terjadi setelah melakukan studi secara mendalam dan menganalisis faktor-faktor yang ada di tempat penelitian.²² Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode penelitian kualitatif (*qualitative methods research*) penelitian yang tidak menggunakan statistik yang datanya berupa angka, namun data yang dihasilkan berupa teks atau kata-kata yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian dilakukan secara interaktif (*interactive research*). Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan studi kasus. Dengan pendekatan studi kasus, peneliti fokus pada satu fenomena saja atau beberapa yang dipilih dan ingin memahami secara mendalam dengan mengabaikan fenomena-fenomena lainnya. Studi kasus adalah suatu

²¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 52.

²² Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Jakarta: Salemba, 2007), hal. 4.

penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu instansi, lembaga atau organisasi tertentu. Dengan karakteristik subyek penelitian yang diteliti terdiri dari suatu kesatuan (unit) secara mendalam sehingga hasilnya merupakan gambaran lengkap atas kasus pada unit.²³

3. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam, karyawan dan siswa di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta. Subyek yang akan diteliti hanya responden yang mengetahui, memahami dan mengalami. Informasi ini tidak untuk digeneralisasi, sehingga hasil penelitian hanya berlaku di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan melalui tiga metode yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan penelitian yang teliti dan sistematis. Tujuan dari observasi adalah memahami setiap pola sikap, kelakuan, perilaku, tindakan keseluruhan

²³ Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hal. 17.

interaksi dalam suatu organisasi dengan mengamati dan mencatat setiap kejadian yang muncul. Jenis observasi yang digunakan adalah pengamatan terlibat (*participant observation*). Observasi partisipatif (*participant observation*) merupakan cara pengumpulan data yang mengharuskan peneliti terjun langsung dalam kehidupan partisipan atau narasumber yang diteliti untuk memahami keadaan yang terjadi sehingga peneliti akan mendapatkan data yang lebih lengkap, akurat dan tajam yang dapat diketahui tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.²⁴

b. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan bertatap muka dengan siapa saja yang dikehendaki oleh peneliti atas suatu kejadian atau kegiatan subjek penelitian.

Menurut Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁵

Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara mendalam sebagai pengumpulan data yang utama. Kemudian, observasi digunakan untuk menguatkan informasi yang didapatkan dari *in-depth interview*.

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 204.

²⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 72.

Jenis *in-depth interview* yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang tidak menggunakan pedoman yang sistematis dalam pengumpulan data.

Peneliti hanya menggunakan garis-garis besar masalah yang akan diajukan menjadi pertanyaan dan peneliti dapat mengembangkan pertanyaannya di lapangan. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Alat-alat yang digunakan dalam metode wawancara adalah buku catatan dan *voice recorder*.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa tulisan, catatan, gambar, transkrip, buku, surat, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, karya monumental dan lain-lain.²⁶ Dokumentasi merupakan pelengkap data dari observasi dan wawancara, karena dengan adanya dokumentasi maka penelitian akan lebih valid, lebih kredibel atau lebih dapat dipercaya.

Alat-alat yang digunakan dalam metode dokumentasi adalah buku catatan dan kamera, untuk mengabadikan momen penelitian yang dilakukan. Setelah menentukan jenis metode pengumpulan data,

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 188.

kemudian peneliti perlu menguraikan analisis data yang akan digunakan.²⁷

5. Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data penelitian terkumpul dari tahap observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data penelitian berlangsung dan setelah selesai dalam periode tertentu. Pada saat pengumpulan data penelitian peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan narasumber. Bila jawaban yang diperoleh narasumber setelah dianalisis dirasa belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu di peroleh data yang dianggap kredibel. *Miles and Huberman* mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data penelitian kualitatif dilakukan secara intensif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh dan matang.

Langkah pertama olah data dalam penelitian ini adalah reduksi data (*data reduction*) ialah mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan

²⁷ Rofik, Mujahid, dkk., *Panduan Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), hal. 12.

data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan²⁸. Kemudian dilakukan transkrip, yaitu menetik hasil wawancara dengan lengkap tanpa mengurangi atau menambahkan kalimat. Data tersebut didapatkan dari metode *in-depth interview* dan observasi lapangan.²⁹

Langkah kedua setelah data direduksi adalah penyajian data (*data display*) ialah menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Kemudian transkrip yang sudah dibuat tadi diberikan *coding*. *Coding* merupakan usaha untuk mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari responden menurut temanya.³⁰ Mengklasifikasikannya dengan cara memberikan kode pada masing-masing jawaban. Hasil klasifikasi ini kemudian diberikan label (*labeling*). Label ini harus sesuai dengan klasifikasinya pada setiap transkrip. Label yang digunakan yaitu topik-topik yang berkaitan dengan *sub variable* dan *main variable*. Setelah jawaban-jawaban responden tersebut diberi label, cari persamaan (*comparing*) dan perbedaan (*contrasting*) dari jawaban responden tersebut.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hal.247

²⁹ M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal. 241.

³⁰ Prasetyo Irawan, *Metode Penelitian* (Banten: Universitas Terbuka, 2009), hal. 17.

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi (*concluding drawing and verification*) ialah membuat kesimpulan sehingga data mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditentukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kemudian setelah itu menarasikan pertema persamaan dan perbedaan tersebut. Narasi tersebut kemudian dibandingkan dengan data *literature reviews* yang telah dibuat. Tujuannya untuk membandingkan hasil penelitian di lapangan dengan kajian pustaka yang sudah ada sebelumnya.

6. Uji Keabsahan Data

Triangulasi peneliti gunakan sebagai uji keabsahan data sebagai upaya untuk memperoleh data yang benar-benar akurat, cermat dan sesuai dengan kenyataan, maka peneliti menggunakan pengecekan, dengan mengulangi menggunakan metode yang sama atau mengulangi mengumpulkan dengan metode lain atau dari sumber data yang lain. Dengan melakukan triangulasi sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai subyek penelitian. Contoh data yang dilakukan triangulasi dalam penelitian ini biasanya banyak terdapat pada sistematika skripsi bagian utama atau

hasil penelitian dan analisis. Triangulasi penelitian ini, menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Triangulasi dapat dilakukan dengan cara :

- a. Mengulang-ulang apa yang dilakukan, misalnya bertanya kepada responden kemudian bertanya lagi dengan kalimat lain untuk memperjelas kalimat awal sesuai dengan apa yang dikehendaki.
- b. Menggunakan sumber lain tetapi metodenya sama atau disebut dengan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu peneliti mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.
- c. Menggunakan metode lain tetapi sumbernya sama atau disebut dengan triangulasi teknik. Triangulasi teknik yaitu peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Misalnya mula-mula peneliti melakukan observasi pada siswa kemudian melakukan wawancara kepada siswa.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan di dalam penyusunan skripsi ini dibagi ke dalam tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir.

Bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, halaman surat pernyataan keaslian, halaman surat persetujuan skripsi/tugas akhir, halaman surat

pengesahan skripsi/tugas akhir, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman abstrak, halaman transliterasi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar dan halaman daftar lampiran.

Bagian utama atau inti skripsi berisi uraian penelitian mulai dari bagian pendahuluan sampai penutup yang tertuang dalam bentuk bab-bab sebagai satu-kesatuan. Pada bagian inti skripsi ini peneliti menuangkan hasil penelitian dalam empat bab. Pada tiap bab terdapat sub-sub bab yang menjelaskan pokok bahasan dari bab terkait.

BAB I merupakan bab yang berisi tentang signifikansi masalah dari judul penelitian berkaitan dengan pendahuluan yang mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah yang merupakan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, landasan teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II merupakan bab yang berisi tentang deskripsi objek penelitian berkaitan dengan gambaran umum yang menjelaskan profil dari Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta. Terdapat informasi yang meliputi identitas madrasah, sejarah berdiri, letak geografis, visi, misi dan nilai, tujuan, sasaran dan tujuan, struktur organisasi, kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kondisi siswa, dan kondisi sarana dan prasarana, juga rencana strategis Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.

BAB III merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian dan analisis berupa data deskripsi pembahasan, pokok bahasan dari rumusan masalah, baik mengenai penafsiran maupun pemaknaan terhadap semua data hasil penelitian

dan analisis yang telah dilaksanakan, disusun dalam penelitian ini. Berkaitan dengan apa saja yang menyangkut tentang Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Terhadap Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta.

BAB IV merupakan bab yang berisi tentang bagian terakhir dari bagian utama yang disebut penutup, meliputi kesimpulan, saran dan kata penutup, yang menyimpulkan hasil penelitian dan analisis secara tegas dan lugas, sesuai permasalahan penelitian berdasarkan olah data dan hasil analisis data. Kesimpulan bukanlah ringkasan, tetapi merupakan jawaban dari rumusan masalah yang ada, kemudian peneliti akan memberikan saran yang operasional tentang substansi dari penelitian tersebut. Saran merupakan tindak lanjut sumbangan penelitian bagi perkembangan teori maupun praktik bidang yang diteliti. Kata penutup merupakan pernyataan akhir berisi kalimat penjelas yang singkat, dan harapan peneliti pada penelitian ini untuk perbaikan yang lebih baik lagi pada masa yang akan datang.

Akhirnya, bagian akhir skripsi yang berisi tentang pencantuman daftar pustaka dan berbagai lampiran terkait dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengumpulkan, mengolah data hasil penelitian dan menganalisis data penelitian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya tentang Analisis Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Terhadap Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta

Keberadaan Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia menjadi sangat penting karena budaya kerja menjadi kultur budaya yang sangat dibutuhkan madrasah dan seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Kementerian Agama RI, maka diharapkan semua pekerjaan, kegiatan pendidikan dan tujuan madrasah dapat tercapai lebih baik. Karena sudah ditetapkan oleh Kementerian Agama RI maka seluruh ASN diharapkan menjadikan nilai budaya kerja tersebut sebagai patokan dan standar yang harus bisa berpijak melakukan sesuatu atau mengaplikasikan berdasarkan nilai-nilai yang terdapat di dalam nilai budaya kerja saat melaksanakan tugas yang ada di madrasah, dengan itu diharapkan akan

lebih dapat memahami dan menghayati secara emosional dan psikologis untuk menerapkan atau mengimplementasikan nilai budaya kerja Kementerian Agama secara optimal. Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung jawab dan Keteladanan.

2. Upaya Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Bantul Yogyakarta

Guru PAI (Akidah Akhlak, Alquran Hadis, Fikih dan Sejarah Kebudayaan Islam) mempunyai peranan penting terhadap siswa dalam rangka menuntun atau membimbing siswa kepada arah yang dapat mengubah sikap hidup dan kepribadian hidup manusia dalam menjalankan kehidupan yang lebih baik. Terlebih guru PAI harus dapat menjadi contoh yang baik terhadap siswa, madrasah merupakan ciri khas Islam. Mata pelajaran PAI tidak sebatas sampai pada pengetahuan, tetapi PAI menjadi dasar dari pengambilan sikap dan perilaku orang yang memahami, akan lebih mudah apabila guru bisa memberikan tauladan terhadap siswa. Jadi, selain siswa mendapatkan materi yang berupa pengetahuan (*knowledge*) juga secara langsung mendapatkan teladan dan bukti yang nyata atau contoh konkret. Guru PAI menjadi seseorang yang vital dalam proses pembelajaran serta menjadi figur penting dalam menjadi contoh yang patut diteladani

dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Maka perlu ada tuntunan secara langsung oleh guru PAI terhadap siswa dalam peningkatan kualitas pembelajaran PAI.

B. Saran

Saran yang peneliti sampaikan di sini tidak lain sekedar memberikan masukan dengan harapan agar supaya pembelajaran serta mata pelajaran yang ada di madrasah khususnya pembelajaran pendidikan agama Islam dapat memberikan kontribusinya dalam Implementasi Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia dengan lebih baik lagi, maka saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu :

1. Madrasah
 - a. Lebih rutin mengadakan seminar atau pelatihan kepada guru-guru agar kompetensi guru selalu berkembang dan mengimplementasikan Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia kepada seluruh elemen madrasah dengan baik.
 - b. Selalu memperhatikan perkembangan guru dan siswa selama pembelajaran.
 - c. Mempertahankan dan meningkatkan sarana dan prasarana madrasah untuk menunjang kegiatan belajar mengajar maupun program yang diadakan madrasah.
2. Guru

- a. Lebih meningkatkan lagi variasi belajar seperti metode pembelajaran dan strategi pembelajaran agar dapat menambah antusias siswa saat pembelajaran sehingga indikator pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam kualitas pembelajaran dapat terbentuk.
 - b. Memberikan apresiasi kepada siswa yang giat belajar seperti memberikan hadiah kepada yang berprestasi agar menjadi pemicu dan pemacu prestasi belajar.
 - c. Mempertahankan dan meningkatkan kompetensi guru yang dimiliki, mengamalkan Program Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia secara komprehensif.
3. Siswa
- a. Lebih aktif dalam kegiatan belajar mengajar, agar supaya terjalin kegiatan interaksi-edukatif yang efektif.
 - b. Membudayakan ketepatan waktu belajar, menghilangkan kebiasaan terlambat supaya pembelajaran dapat berlangsung efisien.
 - c. Mempertahankan dan meningkatkan keaktifan, semangat dan kesungguhan belajar agar sukses dan agar dapat membantu tercapainya tujuan pembelajaran.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah rabbil 'alamiin, puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat-Nya yang selalu memberikan pertolongan, perlindungan, petunjuk, kekuatan dan semangat kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir strata satu, skripsi ini. Shalawat serta salam peneliti sampaikan kepada junjungan kita Nabiyullah Habibi Sayyidina Wa Maulana Nabi Muhammad Rasulullah SAW Nabi terakhir, penutup para Nabi, kekasih Allah SWT, pembawa agama *rahmatan lil 'alamiin*, pembimbing umat Islam dari zaman kegelapan ke zaman yang penuh keberkahan, suri tauladan terbaik bagi seluruh umat manusia yang kita nantikan syafaatnya di *yaumul akhir*.

Peneliti telah berusaha dengan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyusun skripsi semaksimal mungkin. Namun, peneliti sadar sebagai manusia biasa, tentu masih terdapat kekurangan, kesalahan dan keterbatasan yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini ke arah yang lebih baik.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, wawasan dan pengetahuan bagi peneliti maupun bagi semua pihak. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita dan memberikan keberkahan dalam kehidupan di dunia dan di akhirat dengan membukakan pintu taubat, rahmat dan ridho-Nya. *Aamiin*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Zainuri, "Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayanan Prima," *Jurnal Studi Islam*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Aminatul Zahroh, "Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru", Bandung: Yrama Widya, 2015.
- Depdiknas, *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*, Jakarta: Depdiknas, 2004.
- detikNews, "Revolusi Mental, Menag Lukman Luncurkan 5 Nilai Budaya Kerja Kemenag" <https://m.detik.com> dalam *Google.com*. 2014.
- Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Gerakan Nasional Revolusi Mental, "Milenial, Harus Terus Merajut Persatuan Indonesia" <https://www.revolusimental.go.id> dalam *Google.com*. 2019.
- Gering Supriadi, *Budaya Kerja*, Jakarta: PT Golden Terayon, 2018.
- Gering Supriyadi dan Tri Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2003.
- Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Indrawan M.A. Toani, "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, "Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia", Jakarta: Kementerian Agama, 2014.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, "Tujuan dan Fungsi Kementerian Agama Republik Indonesia", <https://kemenag.go.id> dalam *Google.com*. 2019.
- Keputusan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Coronavirus Disease (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.
- Ki Hadjar Dewantara, *Bagian Pertama Pendidikan*, Yogyakarta: Majelis Luhur Persatuan Tamansiswa, 2013.

- Kominfo, "Revolusi Mental: Membangun Jiwa Merdeka Menuju Bangsa Besar", <https://www.kominfo.go.id> dalam *Google.com*. 2015.
- Lajnah Pentashihan Alquran, *Quran Kemenag*, Jakarta : Kementerian Agama Republik Indonesia, 2016.
- Lampiran Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 165 Tahun 2014 Tentang Pedoman Kurikulum 2013 Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Bahasa Arab.
- M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Muthii' Atul Munawwarah, "Peran Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Sistem Pelayanan Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman", *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.
- Noor Miyono dan Nur Makhsun, "Kompetensi dan Budaya Kerja Guru dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.
- Prasetyo Irawan, *Metode Penelitian*, Banten: Universitas Terbuka, 2009.
- Rofik, Mujahid, dkk., *Panduan Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Coronavirus Disease (Covid-19).

Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Coronavirus Disease (Covid-19) pada Kementerian Agama.

Uma Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba, 2007.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, "Teori, Aplikasi dan Penelitian"*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Zulkifli Syauqi Thontowi, "Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA