

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Mutu Madrasah

###### a. Pengertian Mutu Madrasah

Ada beberapa konsep tentang mutu yang pada akhirnya akan mengarah kepada satu titik temu yang sama. *Pertama*, mutu dipandang sebagai dampak dari hal yang tidak dapat dilukiskan. *Kedua*, mutu sebagai suatu ukuran dari hasil sebuah penilaian. *Ketiga*, mutu merupakan bahan bagi suatu reputasi baik bagi pemakainya. Ketiga pemikiran di atas bermuara pada dua sisi yang saling menarik untuk menemukan titik keseimbangan disatu sisi produsen sebagai penghasil atau pemberi layanan dan disisi lain konsumen sebagai pemakai/pengguna. Dari sisi produsen mutu dapat dikatakan bahwa mutu adalah sesuatu yang dapat memenuhi tujuan dimana barang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan memiliki kesesuaian yang tinggi dengan harapan, dan dapat terpenuhinya kebutuhan konsumen atau pemakainya.

Mutu juga dikatakan sebagai sebuah keinginan dari pelanggan, dimana mutu yang tinggi merupakan kunci untuk suatu rasa kebanggan bagi penghasil dan pengguna, menggambarkan tingkat produktifitas dan cermin kemampuan dalam tingkat

penghasilan, dimana tujuan dari mutu harus merupakan produk dan jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan atau dengan kata lain bahwa mutu itu sesuatu yang memiliki arti mahal, dan eksotis.

Mutu adalah “kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna. Mutu merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh produsen untuk dapat memberikan kepuasan konsumen terhadap barang atau jasa, dengan memenuhi kebutuhan konsumen itu sendiri. Konsep mutu juga ditetapkan oleh produsen sebagai pembuat atau pemberi jasa yang didasarkan pada spesifikasi yang telah ditentukan oleh produsen (*Quality in Fact*).<sup>11</sup>

Dalam dunia pendidikan mutu memiliki kekhasan, hal ini dikarenakan bahwa pendidikan bukan industri dengan produk barang atau bentuk benda lainnya akan tetapi produk pendidikan lebih merupakan jasa yang berupa layanan bagi para pemakai/pelanggan pendidikan di sekolah. Strategi yang dikembangkan mutu dalam dunia pendidikan adalah institusi pendidikan yang memposisikan dirinya sebagai institusi jasa.

---

<sup>11</sup> Edward Sallis , 2018, *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: IRCISoD, hlm.7

Yakni institusi yang memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan tentu saja merupakan sesuatu yang bermutu dan memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan yaitu :

Gedung yang terpelihara dengan baik, guru yang baik (*profesional*) dengan hasil rekrutmen yang baik yang sesuai dengan spesialisnya, nilai moral yang tinggi, ada dukungan dari orang tua siswa, lingkungan bisnisnya, dan masyarakatnya, adanya sumber daya yang berlimpah, aplikasi teknologi terbaru, kepemimpinan yang kuat yang memiliki visi dan misi, peduli dan perhatian terhadap siswa, keseimbangan kurikulum.<sup>12</sup>

Madrasah bermutu adalah madrasah yang menerapkan rumusan sekolah efektif, yaitu madrasah yang menetapkan keberhasilan pada *input, proses, output, dan outcome*, yang ditandai dengan kualitasnya komponen-komponen sistem tersebut. Dengan demikian, madrasah bermutu bukan sekedar pencapaian sasaran atau terpenuhinya berbagai kebutuhan untuk mencapai sasaran, tetapi berkaitan erat dengan syaratnya komponen-komponen sistem dengan mutu. Madrasah yang berkembang tidak jalan di tempat, tetapi bergerak maju, sesuai

---

<sup>12</sup> Edward Sallis, 2018, *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*, hlm. 80

dengan tuntutan kualitas yang ditetapkan dalam input, proses, output, dan outcome.<sup>13</sup>

Madrasah bermutu, yaitu mengacu kepada madrasah karakteristik efektif, dimana madrasah efektif memandang madrasah sebagai suatu sistem yang mencakup banyak aspek, baik input, proses, output, maupun *outcome*, serta tatanan yang ada dalam madrasah tersebut.<sup>14</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa mutu madrasah adalah suatu hasil kinerja madrasah yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan, yang merupakan kombinasi apik dari input, proses, output, dan bahkan outcome, sehingga masyarakat sebagai pelanggan dapat merasakan outcome pendidikan madrasah.

Mengingat pentingnya mutu madrasah terhadap perkembangan pendidikan, maka Islam sebagai agama yang rahmatan lil alamin, memberikan perhatian serius terhadap perkembangan pendidikan dan bagi kelangsungan hidup manusia. Lembaga pendidikan Islam akan terus berkontribusi dalam membangun bangsa tidak hanya dengan melahirkan output-putput

---

<sup>13</sup> Burhanudin, 2014, *Analisa Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, hlm. 20

<sup>14</sup> Buhari Luneto, 2014, "*Pengelolaan Pendidikan Islam yang Efektif*" Tadbir Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2,1, Januari, hlm.48-58

yang berintelektual tinggi atau output yang memiliki kualitas tinggi.

Al-Qur'an merupakan sumber ilmu pengetahuan yang telah ada semenjak masa kenabian Muhammad saw., dari Al-Qur'an pula dapat digali dan dikembangkan ilmu-ilmu pengetahuan baru yang belum diketahui oleh manusia sebelumnya, tak terkecuali tentang ilmu manajemen mutu yang ilmunya dapat diterapkan dalam peningkatan mutu madrasah. Salah satu ayat yang membicarakan tentang manajemen mutu adalah Qs. Ar-Ra'du ayat 11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya : Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Ayat di atas menjelaskan bahwasannya baik buruknya suatu hal yang didapat sangat tergantung pada apa yang diusahakannya. Banyak tafsir tentang ayat di atas. Salah satunya yaitu tafsir Jalalayn.

Dalam tafsir Jalalayn surat Ar-Ra'du ayat 11 ditafsirkan sebagai berikut: (Baginya) manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya. Para malaikat menjaga manusia berdasarkan perintah Allah, dari gangguan makhluk-makhluk lainnya. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum, artinya Allah tidak mencabut dari manusia nikmat-Nya (sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri) dari keadaan yang baik dengan melakukan perbuatan durhaka. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, yakni menimpakan azab, maka tak ada yang dapat menolaknya dari siksaan-siksaan tersebut, yang telah dipastikan-Nya. Dan sekali-sekali tak ada bagi orang-orang yang telah dikehendak.<sup>15</sup>

Ahmad Mundir dalam tulisannya berpendapat menjadikan surat Ar-Ra'du untuk motivasi orang agar berbuat yang terbaik dan berjuang maksimal merupakan langkah positif. Hanya saja perlu dicatat, perjuangan dalam konteks ayat tersebut bukan mengubah yang buruk menjadi baik, tetapi merawat agar anugerah yang baik-baik dari Allah tak berubah menjadi buruk karena perilaku kita.

---

<sup>15</sup> *Al-Jalalain, Tafsir al-Jalalain, dicetak dalam Tasir al-Shawy, Dar Ihya al-Kutub al-Arabiyah, Indonesia, Juz. II, Hal. 267*

Dalam hal ini, sangat perlu kiranya melakukan suatu pekerjaan secara optimal, karena setiap proses adalah gambaran suatu output yang dibentuk. Sama halnya ketika prosesnya kurang optimal maka output yang akan dihasilkan juga kurang berkualitas, namun sebaliknya jika prosesnya dilakukan secara baik dan optimal maka untuk mendapatkan output yang baik tidak lagi hanya sebuah mimpi belaka.

Sampai disini, lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan Islam tidak akan mempunyai kredibilitas yang baik jika tidak ditunjang dengan manajemen sumber daya manusia yang memadai dalam memproses peningkatan mutu lembaga pendidikan, yaitu sumber daya manusia yang di diisi oleh orang-orang yang profesional dan handal di bidangnya. Manajemen sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan akan membentuk suatu organisasi yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu madrasah.

Oleh karena itu, penulis menganggap penting adanya kontrol mutu oleh orang-orang yang profesional dalam bidangnya untuk terus mempertahankan atau meningkatkan mutu di madrasah. Jika proses yang dilaksanakan dalam lembaga pendidikan Islam tersebut baik, maka nantinya akan menghasilkan

output yang berkualitas baik pula, dan secara otomatis jaminan mutu (*quality assurance*) sebagai pengakuan mutu dapat diraih<sup>16</sup>

b. Prinsip-Prinsip Mutu Madrasah

Dalam rangka meningkatkan mutu perlu dilaksanakan perbaikan secara terus menerus sehingga dapat berfungsi dan mencapai tujuan dengan optimal. Maka dari itu ada beberapa prinsip mutu yang dapat diterapkan agar dapat mencapai mutu sesuai dengan apa yang diharapkan.

Ada beberapa prinsip yang perlu dipegang dalam menerapkan mutu pendidikan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Peningkatan mutu pendidikan kepemimpinan professional di bidang pendidikan. Manajemen mutu merupakan alat yang dapat digunakan oleh professional pendidikan untuk memperbaiki sistem pendidikan.
- 2) Kesulitan yang dihadapi para professional pendidikan adalah ketidakmampuan mereka menghadapi “kegagalan sistem” yang mencegah mereka dari mengembangkan atau menerapkan cara atau proses baru untuk memperbaiki mutu pendidikan yang ada.

---

<sup>16</sup> Winarsih, S. (2017). *Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Cendekia, 15(1), 52: 51-66.

- 3) Peningkatan mutu pendidikan harus melakukan loncatan-loncatan. Norma dan kepercayaan lama harus diubah. Sekolah harus belajar bekerja dengan sumber-sumber yang terbatas. Mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam bersaing dalam dunia global.
- 4) Uang bukan kunci utama peningkatan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dapat diperbaiki bila administrator, guru, staff, pengawas pimpinan Kantor Diknas mengembangkan sikap yang terpusat pada kepemimpinan, team work, kerjasama, akuntabilitas dan rekognisi, uang tidak menjadi penentu dalam peningkatan mutu pendidikan.
- 5) Kunci utama peningkatan mutu adalah komitmen pada perubahan. Bila semua guru dan staff sekolah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktifitas, dan kualitas layanan pendidikan.
- 6) Program peningkatan mutu dalam bidang komersial tidak bisa dipakai langsung dalam pendidikan, tetapi membutuhkan penyesuaian-penyesuaian dan penyempurnaan. Budaya, lingkungan, proses kerja tiap organisasi berbeda.
- 7) Masyarakat dan manajemen pendidikan harus menjauhkan diri dari kebiasaan menggunakan “program singkat”. Peningkatan

mutu tidak dapat dicapai dengan menggunakan program singkat tetapi harus melalui perubahan yang berkelanjutan.<sup>17</sup>

### c. Faktor-Faktor Peningkatan Mutu

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Secara operasional, mutu ditentukan oleh dua faktor, yaitu *Pertama* adalah menyesuaikan diri dengan spesifikasi.<sup>18</sup> *Kedua* adalah memenuhi kebutuhan pelanggan. Mutu yang pertama disebut *quality in fact* (mutu sesungguhnya) dan yang kedua disebut *quality in perception* (mutu persepsi). Dalam penyelenggaraannya, *quality in fact* merupakan profil lulusan institusi pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi tujuan pendidikan, yang berbentuk standar kemampuan dasar berupa kualifikasi akademik minimal yang dikuasai oleh peserta didik. Sedangkan *quality in perception* pendidikan adalah kepuasan dan bertambahnya minat pelanggan eksternal terhadap lulusan institusi pendidikan. Pelanggan dapat dibedakan menjadi pelanggan dalam (*internal customer*) dan pelanggan luar (*external customer*). Dalam dunia pendidikan yang termasuk pelanggan dalam adalah pengelola institusi pendidikan itu sendiri, misalkan

---

<sup>17</sup> Edward Sallis, 2018, *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*, hlm. 100

<sup>18</sup> Edward Sallis, 2018, *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*, hlm. 7

kepala sekolah, guru, staf, dan penyelenggara institusi. Sedangkan pelanggan luar adalah masyarakat, pemerintah, dan dunia kerja.

Menurut Edward Sallis menyebutkan bahwa kondisi yang menyebabkan redahnya mutu pendidikan dapat berasal dari berbagai macam sumber yaitu miskinnya perancangan kurikulum, ketidakcocokan pengelolaan gedung lingkungan kerja yang tidak kondusif ketidaksesuaian sistem dan prosedur (*manajemen*), tidak cukupnya jam pelajaran, serta kurangnya sumber daya dan pengadaan staff.

d. Indikator Mutu Madrasah

Indikator mutu madrasah adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas proses pembelajaran bukan sekedar transfer pengetahuan (*transfer knowledge*) atau peningkatan, melainkan lebih menekankan pada internalisasi mengembangkan aspek (a) kognitif, (b) afektif, dan (c) psikomotor serta (d) kemandirian.
2. Kepemimpinan kepala madrasah akan mendorong terwujudnya visi, misi, tujuan sasaran melalui program yang dilaksanakan secara berencana, bertahap, kreativitas, inovasi, efektif, mempunyai kemampuan manajerial.
3. Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif.

4. Madrasah memiliki budaya mutu.<sup>19</sup>

## 2. Kinerja Guru

### 1) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja atau performansi diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja berasal dari kata Performance yang sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.<sup>20</sup>

Jadi kinerja akan dapat diamati dan diukur setelah seseorang melaksanakan tugas-tugasnya. Pada dasarnya, kinerja (bisa disebut prestasi kerja), merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

---

172

<sup>19</sup> Sagala Syaiful, 2010, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Jakarta : CV Rajawali, hlm.

<sup>20</sup> Bambang Swasto, 2014, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Malang: Bayumedia, hlm.37

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu penyelesaian tugas-tugas tersebut.<sup>21</sup>

Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/sekolah mencakup lima unsur sebagai berikut:

- a) kuantitas hasil kerja yang dicapai,
- b) kualitas hasil kerja yang dicapai,
- c) jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut,
- d) kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan
- e) kemampuan bekerja sama.<sup>22</sup>

Guru merupakan suatu profesi, artinya adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang bukan dari bidang pendidikan. Tenaga guru merupakan juga tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan pada siswa, dan salah satu tugas

---

<sup>21</sup> Hasibuan, 2010, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Gunung Agung, hlm.105

<sup>22</sup> Hadari Nawawi, 2016, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm. 66

utama guru adalah mengajar, melaksanakan tugasnya dalam mengajar disebut kinerja mengajar.

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para guru harus mendapat program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>23</sup>

Berkenaan dengan kinerja guru, wujud dari perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang Standar Proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar Proses meliputi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh guru. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses

---

<sup>23</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rosda Karya, hlm. 67

pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan guru hanya meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian hasil pembelajaran.

Pengertian tersebut memandang bahwa kinerja guru merupakan seberapa besar tingkat pencapaian keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yakni sebagai pendidik dalam suatu kegiatan pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat saat ia melakukan interaksi belajar mengajar dikelas. Di sini tugas seorang guru juga bukan hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi lebih dari itu yaitu membelajarkan anak supaya dapat berfikir kreatif serta komprehensif untuk membentuk kompetensi dan pencapaian makna yang tinggi.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang

Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105).<sup>24</sup>

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan carilah wasilah (jalan) untuk mendekati diri kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya, agar kamu beruntung.<sup>25</sup>

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar RA, Nabi SAW bersabda :

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا

<sup>24</sup> Mushaf al-Azhar, Al-Qur'an dan Terjemahan, hal. 256

<sup>25</sup> Mushaf al-Azhar, Al-Qur'an dan Terjemahan, hal. 109

نَوَى . فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِيَ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصَيِّبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِيَ هِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَا جَرَّ رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ

Dari Amirul Mukminin Abu Hafsh Umar bin Khatthab ra. Berkata, aku mendengar Rasulullah saw. bersabda: “Semua amal perbuatan tergantung niatnya dan setiap orang akan mendapatkan sesuai apa yang diniatkan. Barangsiapa berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Dan barangsiapa berhijrah karena dunia yang ia cari atau wanita yang ingin ia nikahi, maka hijrahnya untuk apa yang ia tuju.” (HR. Al-Bukhari & Muslim).<sup>26</sup>

Pesan utama yang terkandung dalam hadits di atas adalah kesungguhan, apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Hasil dari aktivitas itu akan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu didalam organisasi, yaitu a) faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang

---

<sup>26</sup> Abdullah haidhir, *Terjemahan Hadis Arba'in*, Jakarta : Islamhouse.com, 2012, hal. 5

keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi, b) faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur desain pekerjaan, c) faktor psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.<sup>27</sup>

### 3) Indikator Kinerja Guru

Untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, yang terpenuhinya 4 kompetensi guru, yang meliputi:

1. Menguasai bahan, meliputi (a) menguasai bahan mata pelajaran; dan kurikulum disekolah; (b) menguasai bahan pengayaan atau penunjang bidang studi.
2. Mengelola program belajar mengajar, meliputi : merumuskan tujuan intruksional, mengenal dan dapat menggunakan metoda mengajar dengan tepat, melaksanakan program belajar mengajar; dan mengenal kemampuan anak didik.
3. Mengelola kelas, meliputi : mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran, menciptakan iklim belajar yang serasi.

---

<sup>27</sup> James L Gibson, et.al, 2012, *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Boston Mass: McGraw-Hill/Irwin, hlm.51

4. Penggunaan media atau sumber, meliputi : mengenal, memilih dan menggunakan media, membuat alat bantu pelajaran yang sederhana, menggunakan dan mengelola perpustakaan dalam proses belajar mengajar, menggunakan micro teaching untuk unit program pengenalan lapangan.<sup>28</sup>

### 3. Budaya Madrasah

#### 1) Pengertian Budaya Madrasah

Kamus besar bahasa Indonesia mendefinisikan budaya menjadi dua pandangan. Pertama, hasil kegiatan dan penciptaan budi pekerti manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat. Kedua, yakni mengenai keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya yang menjadi pedoman perilaku.<sup>29</sup> Istilah budaya menurut Kotter dan Heskett merupakan sebuah totalitas mengenai pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, yang mencirikan tentang kondisi masyarakat yang dilakukan secara bersama.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> B. Suryosubroto, 2017, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah: Wawasan Baru, Beberapa Metode Pendukung dan Beberapa Komponen Layanan Khusus*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm.4

<sup>29</sup> Jejen Musfah, 2015, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*, Jakarta : Prenadamedia Group, hlm. 30

<sup>30</sup> Nadhirin, 2019, *Supervisi pendidikan Integratif berbasis Budaya*, Yogyakarta : Idea Press Yogyakarta, hlm. 106

Menurut Koentjaraningrat budaya merupakan suatu gagasan, tindakan, dan hasil kerja yang dilakukan manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan milik manusia melalui belajar. Jadi, budaya diperoleh dengan belajar. Kegiatan yang dipelajari meliputi makan, minum, bertani, berbicara, berpakaian, dan hubungan dalam sebuah masyarakat merupakan budaya.<sup>31</sup>

Definisi budaya menurut Edward B Tylor adalah suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat serta kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat. Budaya juga dapat diartikan semua hasil pikiran, perasaan, kemauan, dan karya manusia secara individu ataupun secara kelompok guna untuk meningkatkan hidup dan kehidupan manusia atau secara singkat dapat diartikan sebagai cara hidup yang telah dikembangkan oleh suatu masyarakat.<sup>32</sup>

Sedangkan madrasah merupakan sebuah kata dari bahasa arab yang berarti sekolah. Definisi sekolah menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan memberi pelajaran. Kata sekolah berasal dari Bahasa Latin:

---

<sup>31</sup> Kompri, 2015, *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta : ArRuzz Media, hlm.198

<sup>32</sup> Made Pidarta, 2017, *Landasan Kependidikan*, Jakarta : PT Rineka Cipta, hlm. 2

skhole, scola, scolae atau skhola yang memiliki makna waktu luang, dimana sekolah adalah kegiatan yang dilakukan diwaktu luang bagi anak-anak ditengah kegiatan utama mereka, yaitu bermain dan menghabiskan waktu untuk menikmati masa anak-anak. Kegiatan yang dilakukan dalam waktu luang tersebut adalah dengan mempelajari cara berhitung, cara membaca huruf dan mengenal tentang budi pekerti. Untuk kegiatan scola anak-anak didampingi orang ahli dan mengerti tentang psikologi anak. Saat ini, kata sekolah berubah arti menjadi bangunan atau lembaga untuk kegiatan belajar dan mengajar serta tempat memberi dan menerima sebuah pelajaran. Bangunan sekolah disusun meninggi guna untuk memanfaatkan lahan yang tersedia dan dapat diisi dengan fasilitas dan ruangan yang lain.<sup>33</sup>

Madrasah mempunyai dua pengertian. Pertama, lingkungan fisik beserta berbagai perlengkapannya yang menjadi tempat berlangsungnya belajar dan mengajar untuk usia dan kriteria tertentu. Kedua, madrasah merupakan proses kegiatan belajar dan mengajar.<sup>34</sup> Undang-undang Sistem pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa madrasah awalnya muncul

---

<sup>33</sup> Abdul Rahmat, 2012, *Sosiologi Pendidikan*, Gorontalo : Ideas Publishing, hlm. 41

<sup>34</sup> Ija Suntana, 2012, *Sosiologi Pendidikan*, Bandung : CV. Pustaka Setia, Bandung, hlm.167

sebagai bentuk pendidikan formal, baik itu pada pendidikan dasar maupun pendidikan menengah. Maka dari itu UUSPN No. 20 tahun 2003 mendefinisikan madrasah sebagai salah satu layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada sebuah pendidikan formal.<sup>35</sup>

Dalam suatu madrasah, pasti memiliki budaya yang harus dilestarikan, dikembangkan, dan dipertahankan oleh semua warga madrasah, baik itu kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa. Budaya madrasah menjadi salah satu faktor dalam kesuksesan sebuah madrasah. Budaya madrasah merupakan karakteristik khas madrasah yang dapat diidentifikasi melalui suatu nilai yang dianut, kebiasaan yang ditampilkan, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh warga madrasah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem madrasah.<sup>36</sup>

Budaya madrasah juga dapat diartikan sebuah subkultur yang didukung oleh warga madrasah yang menyelenggarakan kehidupan sehari-hari di madrasah, meliputi kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa. Tata kelakuan dalam sebuah budaya madrasah meliputi suatu nilai, harapan, kepercayaan, cita-cita,

---

<sup>35</sup> Cipi Triatna, 2015, *Pengembangan Manajemen Sekolah*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm. 26

<sup>36</sup> Nadhirin, 2019, *Supervisi Pendidikan Integratif Berbasis Budaya*, hlm.109

visi, dan aturan yang berperan sebagai pengatur dan yang mengendalikan perilaku warga madrasah. Budaya madrasah merupakan karakteristik kehidupan suatu madrasah. Setiap madrasah dapat mengembangkan budayanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Budaya madrasah yang merupakan karakteristik suatu pendidikan tidak akan ada dengan sendirinya, melainkan harus dengan hasil karya manusia. Disini kepala madrasah bisa memainkan peran utama dalam melahirkan, memelihara, dan mengembangkan budaya madrasah.<sup>37</sup>

Budaya madrasah juga dijelaskan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh madrasah terhadap semua komponen madrasah. Budaya madrasah mengacu pada sistem nilai dan norma-norma yang telah diterima secara bersama, yang dibentuk oleh suatu lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama terhadap semua warga madrasah, baik itu kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa. Beal dan Kent mendefinisikan budaya madrasah sebagai suatu keyakinan dan nilai yang menjadi milik

---

<sup>37</sup>Sudardja Adiwikarta, 2016, *Sosiologi Pendidikan Analisis Sosiologi Tentang Praksis Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, Cet 1, hlm 131-135

bersama yang akan menjadi pengikat kebersamaan suatu masyarakat.<sup>38</sup>

Budaya Madrasah berisi tentang anjuran dan ajakan untuk selalu bertakwa, ikhlas, bersyukur, menunjukkan perilaku baik, toleransi terhadap sesama dan nilai-nilai kebajikan lainnya dan berisi ajakan untuk menghindari sikap tercela. Hal ini sesuai dengan Al-Jashiyah ayat 15 berikut ini :

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ تُرْجَعُونَ

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, maka itu adalah untuk dirinya sendiri, dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan, maka itu akan menimpa dirinya sendiri, kemudian kepada Tuhanmulah kamu dikembalikan

## 2) Karakteristik Budaya Madrasah

Budaya madrasah diharapkan mampu memperbaiki mutu madrasah, kinerja di madrasah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, dan positif. Budaya madrasah yang baik, akan memberikan peluang bagi warga madrasah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, memiliki semangat yang tinggi, dan akan terus berkembang kedepannya. Budaya madrasah merupakan hasil

---

<sup>38</sup> Sri Setiyati, 2014, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru", Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, 22, 2, Oktober, hlm. 204

perjalanan sejarah madrasah, sehingga sekolah perlu menyadari keberadaan aneka budaya yang ada di madrasah secara serius dengan sifat yang ada. Yakni sehat tidak sehat, positif negatif, yang berakibat terhadap perbaikan madrasah. Nilai-nilai dan keyakinan yang ada, tidak bisa didapatkan dalam waktu yang singkat, mengingat sistem nilai yang diinginkan sangatlah penting guna untuk perbaikan madrasah, maka langkah-langkah kegiatan yang jelas perlu disusun secara rapi dan sistematis guna untuk membentuk budaya madrasah.<sup>39</sup>

John Saphier dan Mattiuw mengemukakan karakteristik budaya sekolah terdiri dari:

- a) *Collegiality*, merupakan iklim kesejawatan yang akan menimbulkan rasa saling hormat menghormati dan menghargai antar sesama. Kalau dalam madrasah iklim kesejawatan yang dilaksanakan berupa perbuatan yang dapat menimbulkan rasa saling hormat menghormati antar warga madrasah, yang meliputi kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa. Perbuatan tersebut dapat berupa saling menghargai ide dan gagasan orang lain dan bersikap sopan santun terhadap seluruh warga madrasah.

---

<sup>39</sup> Daryanto, 2015, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Yogyakarta : Gava Media, hlm. 7

- b) *Experimentas*, sekolah merupakan tempat yang cocok untuk diadakan percobaan-percobaan guna menemukan pola kerja yang lebih baik. Percobaan-percobaan yang dilakukan bisa dengan model pembelajaran yang digunakan oleh guru. Guru dapat bereksperimen dengan menggunakan model pembelajaran yang dikehendaki. Dengan model pembelajaran yang efektif maka akan berdampak terhadap peserta didik yakni peserta didik akan lebih mudah untuk menyerap dan memahami pelajaran yang telah disampaikan oleh guru.
- c) *High Expectation*, harapan setiap orang untuk mencapai prestasi tertinggi yang pernah dicapainya. Kultur sekolah yang kondusif dimana kolegialitas berkembang, maka harapan tertinggi setiap orang akan dapat diwujudkan. Dalam madrasah high expectation ini sangat penting, dikarenakan setiap guru tentu berharap agar ia dapat berkembang sesuai dengan profesi yang dimilikinya.
- d) *Trust and Confidence*, dimana kepercayaan dan keyakinan yang kuat merupakan bagian terpenting dalam kehidupan suatu profesi. Guru yang mempunyai teori yang kuat, akan mempunyai suatu keyakinan bahwa apa yang dilakukan bukan trial and error, melainkan proses mengenai teori yang diyakininya.

- e) *Tangible Support*. Iklim dan budaya madrasah yang mendukung perbaikan pembelajaran dan mendorong terciptanya pengembangan profesi yang dimiliki oleh guru. Karena setiap guru dituntut untuk dapat memperbaiki kinerjanya, maka seorang kepala madrasah hendaknya mampu memberikan dorongan terhadap guru agar mampu mengembangkan profesi dan keaahlian yang dimilikinya.
- f) *Reaching Out To The Knowledge Base*. Sekolah merupakan tempat yang tepat guna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara luas, objektif, dan proposional. Di madrasah, usaha untuk mengembangkan ilmu kedalam praktik merupakan tempat yang cocok, sebab budaya madrasah memungkinkan hal ini berkembang dengan luas.
- g) *Appreciation and Recognition*. Kepala madrasah yang baik akan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah capai oleh guru. Di mana guru yang berprestasi dalam mengajar, akan mendapat penghormatan dari para peserta didik. Guru tersebut merupakan sosok yang dapat dijadikan teladan bagi peserta didik. Tradisi dan kultur madrasah yang memelihara penghargaan atas prestasi guru biasanya dilakukan upacara yang menjunjung tinggi prestasi seseorang.

h) *Caring, Celebration and Humor*. Memberi perhatian, saling hormat menghormati, dan memberi penghargaan adalah suatu perbuatan baik. Humor termasuk budaya pergaulan yang sehat, yang merupakan perbuatan yang disenangi setiap orang. Kultur madrasah yang saling hormat menghormati dan saling menghargai akan menjadikan lingkungan madrasah sebagai tempat yang disukai oleh seluruh warga madrasah.

i) *Involvement In Decision Making*. Dalam setiap mengambil keputusan melibatkan staf madrasah merupakan bagian dalam pengembangan budaya madrasah. Dengan melibatkan staf madrasah dalam mengambil keputusan, maka keputusan yang diambil akan transparan dan tidak ada yang ditutup-tutupi. Semua warga madrasah diajak untuk memikirkan tentang bagaimana masalah yang dihadapi dan dipikirkan secara bersama dan kemudian dicari pemecahan masalahnya.

j) *Protection Of What's Important*. Melindungi dan menjaga kerahasiaan pekerjaan adalah suatu tradisi di madrasah. Kultur madrasah yang baik akan mengetahui apa yang baik untuk dibicarakan secara terbuka dan apa yang harus dirahasiakan. Banyak masalah yang harus dijaga kerahasiaannya meliputi kode etik, dan etika dalam sebuah pergaulan.

k) *Tradisi*. Memelihara tradisi yang telah lama ada dalam suatu madrasah dan dianggap baik merupakan budaya dalam lingkungan madrasah. Biasanya sesuatu yang telah lama dikerjakan akan sulit untuk ditiadakan. Seperti contoh tradisi wisuda, upacara bendera, penghargaan atas prestasi yang diterima merupakan suatu tradisi yang melekat dalam dunia pendidikan.

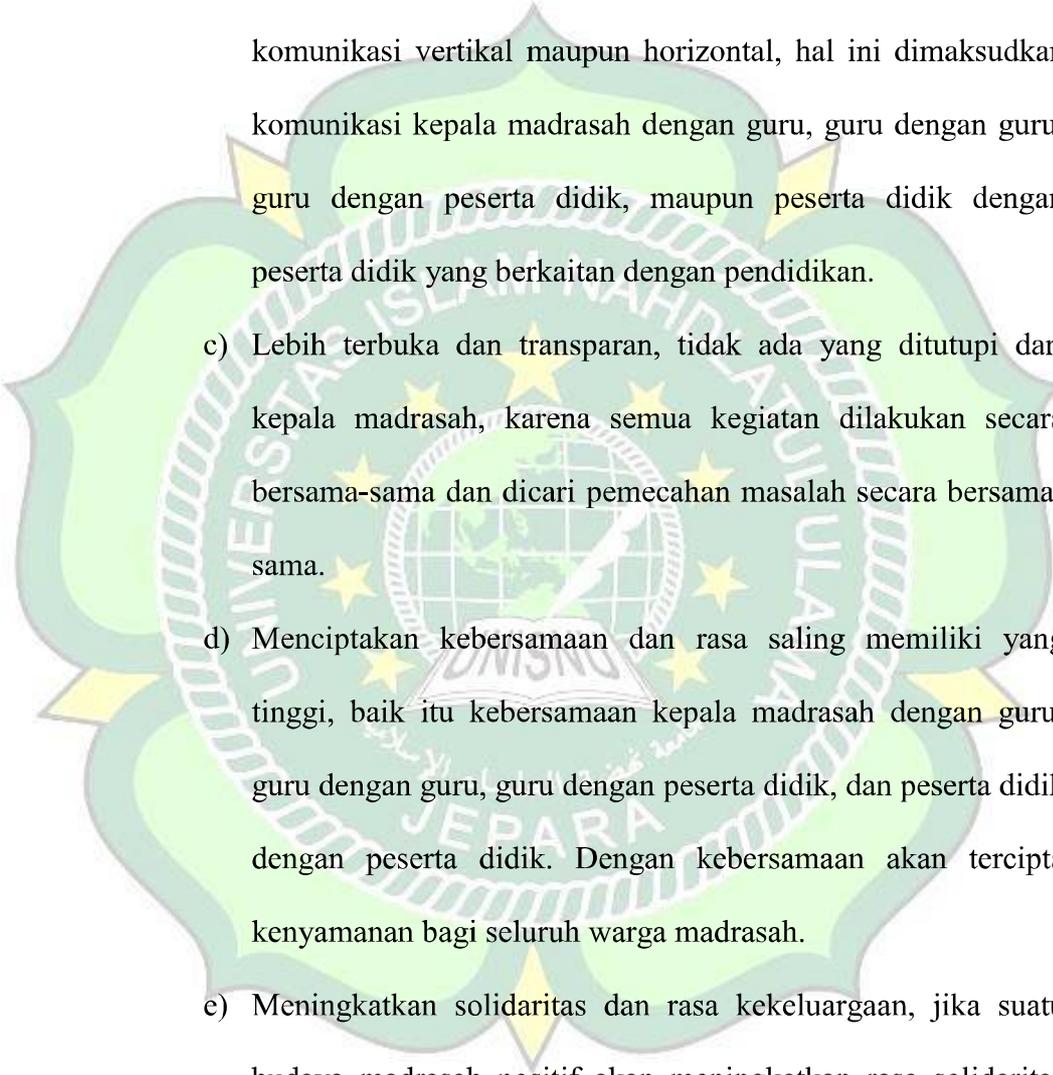
1) *Honest, Open Communication*. Kejujuran dan keterbukaan di madrasah memang harus selalu dipelihara karena madrasah merupakan suatu lembaga yang membentuk manusia yang jujur, cerdas, dan terbuka. Kultur madrasah yang baik akan membebaskan seluruh warganya untuk tidak takut berbicara dan mengemukakan pendapatnya. Di mana saat seorang warga madrasah mendapatkan prestasi yang membanggakan, maka dapat dikomunikasikan kepada warga madrasah lainnya dengan sebenar-benarnya dengan maksud supaya orang lain dapat mencontoh prestasi tersebut.<sup>40</sup>

### 3) Tujuan dan Manfaat Budaya Madrasah

Manfaat yang diperoleh dari budaya dan iklim sekolah yang kuat, intim, kondusif dan bertanggung jawab adalah:

---

<sup>40</sup> Dadang Suhardan, 2014, *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*, Bandung : Alfabeta, hlm. 123-129

- 
- a) Menjamin kualitas kerja yang lebih baik, di mana dengan iklim sekolah yang positif akan memberikan semangat kerja yang lebih baik.
- b) Membuka jaringan komunikasi dari segala jenis. Baik komunikasi vertikal maupun horizontal, hal ini dimaksudkan komunikasi kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, maupun peserta didik dengan peserta didik yang berkaitan dengan pendidikan.
- c) Lebih terbuka dan transparan, tidak ada yang ditutupi dari kepala madrasah, karena semua kegiatan dilakukan secara bersama-sama dan dicari pemecahan masalah secara bersama-sama.
- d) Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi, baik itu kebersamaan kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, dan peserta didik dengan peserta didik. Dengan kebersamaan akan tercipta kenyamanan bagi seluruh warga madrasah.
- e) Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan, jika suatu budaya madrasah positif akan meningkatkan rasa solidaritas dan rasa kekeluargaan bagi seluruh warga madrasah, dan madrasah menjadi tempat yang nyaman bagi seluruh warga madrasah.

- f) Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki, dalam budaya yang positif jika ada yang melakukan kesalahan akan dapat diselesaikan secara bersama-sama.
- g) Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembangnya zaman maka semakin maju, jika madrasah tidak dapat beradaptasi dengan berkembangnya ilmu teknologi dan komunikasi maka dampaknya adalah suatu madrasah akan tertinggal dan tidak dapat maju, maka dari itu madrasah harus selalu beradaptasi dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>41</sup>

#### 4) Unsur-Unsur Budaya Madrasah

Budaya madrasah memiliki unsur-unsur meliputi nilai, sistem kepercayaan, norma, cara berpikir anggota dalam suatu organisasi, dan budaya ilmu. Nilai-nilai budaya yang harus diterapkan di sekolah adalah sebagai berikut:

- a) Kebiasaan hidup bersih. Di mana kebiasaan ini merupakan kebiasaan yang sangat islami. Pepatah yang mengatakan bahwa kebersihan sebagian dari iman adalah kebiasaan islami

---

<sup>41</sup> Daryanto, 2015, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, hlm. 12-13

yang terdapat nilai-nilai religius, dimana ucapan dan tingkah laku berasal dari hati yang bersih.

b) Etika. Merupakan suatu aturan untuk dapat hidup bersama dengan orang lain. Karena hidup selalu berdampingan dengan orang lain, maka harus beretika. Etika yang berada di madrasah bisa meliputi etika terhadap teman sebaya maupun etika terhadap guru.

c) Kejujuran. Di mana semua warga sekolah baik itu kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa harus dilatih untuk berbuat jujur, baik itu jujur kepada dirinya sendiri, jujur kepada Tuhan, maupun jujur kepada orang lain. Kejujuran harus dibangun di sekolah melalui berbagai kegiatan belajar dan mengajar, agar menghasilkan peserta didik sekarang dan masa yang akan datang menjadi manusia yang jujur. Kejujuran harus diajarkan sedini mungkin di madrasah supaya peserta didik mempunyai sifat jujur dalam segala hal dan tidak korup.

d) Kasih sayang. Terdapat tiga landasan yang harus dibangun, yakni kasih sayang, kepercayaan, dan kewibawaan. Dimana kasih sayang akan menghasilkan sebuah kepercayaan, dan dengan kepercayaan akan menghasilkan sebuah kewibawaan. Dalam dunia pendidikan kasih sayang merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seluruh warga madrasah. Dengan kasih

sayang maka akan berdampak dilingkungan madrasah menjadi lingkungan yang kondusif.

- e) Mencintai belajar. Di mana peserta didik mengembangkan pemikiran, bahwa peserta didik akan belajar lebih bermakna, jika diberi kesempatan untuk menemukan dan mengolah sendiri pengetahuan dan keterampilan yang baru. Peserta didik dalam hal ini diberikan kebebasan dalam mengolah pengetahuan dan belajar menemukan sendiri pengetahuan yang baru.
- f) Bertanggung jawab. Di mana seluruh warga madrasah mempunyai rasa tanggung jawab yang sama agar semua kegiatan yang ada di madrasah dan kewajiban dapat terlaksana dengan baik. Kegiatan dan kewajiban akan dapat terlaksana dengan baik jika seluruh warga madrasah mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi.
- g) Menghormati peraturan yang berlaku di madrasah. Di mana semua warga madrasah menghormati peraturan atas dasar kesadaran bahwa peraturan tersebut akan membuat hidup akan menjadi lebih baik. Terkadang menghormati hukum dan peraturan hanya karena takut akan para penegak hukum, seharusnya dalam menghormati peraturan yang ada di madrasah harus atas dasar kesadaran bahwa dengan adanya

peraturan yang diterapkan di madrasah adalah untuk kebaikan seluruh warga madrasah.

- h) Menghormati hak orang lain. Merupakan tindakan yang tidak membeda-bedakan orang lain. Menghormati hak orang lain bisa dengan cara memberikan penghargaan terhadap orang lain tanpa harus melihat status sosial, agama, ekonomi, dan budaya.
- i) Mencintai pekerjaan. Pekerjaan merupakan sebagian penting dari kehidupan. Oleh karena itu, peserta didik diberikan kesadaran guna untuk menghargai sebuah pekerjaan. Pekerjaan atau bagi peserta didik bisa meliputi: belajar, dimana belajar merupakan tugas pokok bagi peserta didik. Taat pada peraturan sekolah, dimana sekolah memiliki tata tertib yang harus ditaati oleh peserta didik untuk tercapainya sekolah yang kondusif. Patuh dan hormat kepada guru, ilmu yang bermanfaat bergantung pada ridho guru, maka dari itu jika peserta ingin cerdas maka harus patuh dan taat terhadap guru. Disiplin, pekerjaan selanjutnya bagi peserta didik adalah disiplin, baik itu disiplin dalam belajar dan disiplin dalam menjaga nama baik sekolah.
- j) Suka menabung. Di mana pendidik memberikan motivasi terhadap peserta didik, tentang pentingnya menabung untuk

masa depan. Peserta didik diajarkan untuk bisa berhemat dan dapat menyisihkan uangnya untuk ditabung.

k) Bekerja keras. Kita diharuskan pada saat waktu fajar tiba untuk sudah melakukan aktifitas dan bekerja. Maka dari itu, bekerja keras harus menjadi bagian dari pendidikan peserta didik baik itu di madrasah maupun di rumah.

l) Tepat waktu. Terdapat pepatah mengatakan bahwa waktu adalah uang. Peserta didik harus menghargai waktu di madrasah. Menghargai waktu di madrasah bisa berupa menghargai waktu belajar.<sup>42</sup>

#### 5) Indikator Budaya Madrasah

Adapun indikator budaya madrasah sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Saphier dan King ada 4 diantaranya :

1. Rasa setia kawan, saling membantu antar sesama.
2. Percobaan, dapat menjadi pendorong bagi teman-temannya untuk meningkatkan prestasi belajar.
3. Memiliki rasa cita-cita yang tinggi, bertanggung jawab pada diri sendiri untuk selalu meningkatkan kualitas belajar dan juga prestasi belajar.

---

<sup>42</sup> Supardi, 2017, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, Surabaya : Alfabeta, hlm. 222-225

4. Menjangkau pengetahuan, terus berupaya untuk menemukan pengetahuan baru dan dapat menemukan teknik belajar yang sesuai dengan karakteristik dirinya.<sup>43</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian yaitu Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah terhadap Mutu Madrasah, terlebih dahulu akan dipaparkan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tersebut, sebagai berikut :

1. Tesis Robiah Saidah tahun 2015 dengan judul "*Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta*". Hasil penelitian ini adalah pengaruh variable kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti variabel kepemimpinan, motivasi, prasarana, sistem, dan pengalaman pendidikan. Hasil uji parsiap (Uji F) menunjukkan bahwa hasil diperoleh untuk f tabel 3,20 sedangkan nilai f hitung 63,826. Karena f hitung > f tabel ( $63,826 > 3,20$ ) dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dan budaya madrasah secara bersama-sama berpengaruh terhadap

---

<sup>43</sup> J Shapier dan M King, 1983, *Good Seed in Strong Culture*, Jakarta : Grafindo Persada

mutu madrasah di MTs Wahid Hasyi,. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya kinerja guru dan budaya madrasah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim.<sup>44</sup> Persamaan tesis diatas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah. Sementara perbedaannya tesis diatas meneliti tentang pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah, sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas mengenai pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap output madrasah.

2. Tesis Nurhafifah tahun 2016 dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kinerja Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Kinerja Guru terhadap Efektivitas Sekolah di SMA Negeri Kabupaten Pringsewu*". Hasil Penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 34,66%, budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 21,23% dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 17,97%.<sup>45</sup> Kepemimpinan kepala

---

<sup>44</sup> Robiah Saidah, 2015, "*Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta*", Tesis Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, hlm. 5

<sup>45</sup> Nurhafifah, 2016, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah di SMA Negeri Kabupaten Pringsewu*", Tesis Program

sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 73,86%. Persamaan tesis diatas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh kinerja guru dan budaya sekolah. Sementara perbedaannya adalah tesis diatas membahas mengenai pengaruh kepemimpinan kinerja kepala sekolah, budaya sekolah, dan kinerja guru terhadap efektivitas sekolah, sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas mengenai pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah.

3. Tesis Paulus Nahak, Universitas Terbuka Jakarta tahun 2015, yang berjudul *“Pengaruh Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan Peserta Didik Sekolah Menengah Atas Negeri Harekakae Kecamatan Malaka Tengah Kabupaten Malaka”*. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh positif antara tunjangan profesi terhadap mutu lulusan peserta didik sebesar 4,8% sedangkan 95,2% variabel lulusan peserta didik disebabkan oleh faktor lain. (2) Terdapat pengaruh yang positif antara kinerja guru terhadap mutu lulusan peserta didik. Dinyatakan bahwa kinerja guru yang berlaku di lingkungan sekolah cukup bermakna dan berpengaruh positif terhadap mutu lulusan sebesar 1,00% sedangkan 99,00% variabel mutu lulusan

peserta didik disebabkan oleh faktor lain. (3) Terdapat hubungan yang positif antara tunjangan profesi dan kinerja guru secara bersama-sama dengan mutu lulusan peserta didik di lingkungan sekolah sebesar 5,7% sedangkan 94,3% mutu lulusan peserta didik dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>46</sup>

4. Jurnal penelitian Suhendar, Soedjarwo, dan Isemet Basuki tahun 2017 dengan judul "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kyai, Budaya Pesantren, dan Motivasi Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Pesantren di Provinsi Banten*". Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan kyai memiliki pengaruh langsung terhadap budaya pesantren dan motivasi kerja guru masing-masing sebesar 57,6% dan 26%. Kepemimpinan kyai tidak memiliki pengaruh langsung terhadap mutu pendidikan pesantren melainkan memiliki pengaruh tidak langsung melalui budaya pesantren dan motivasi kerja guru sebesar 48%. Kualitas kepemimpinan kyai memiliki pengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja guru melalui budaya pesantren sebesar 21,6%. Sedangkan budaya pesantren memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di Provinsi Banten sebesar 37, 5%. Budaya pesantren memiliki pengaruh langsung yang positif

---

<sup>46</sup> Paulus Nahak, 2015, "*Pengaruh Tunjangan Profesi dan Kinerja Guru terhadap Mutu Lulusan Peserta Didik Sekolah Menengah Atas Negeri Harekaka Kecamatan Malaka Tengah Kabupaten Malaka*", Tesis Magister Manajemen, Jakarta : Universitas Terbuka Jakarta, hlm. 113

dan signifikan terhadap mutu pendidikan pesantren sebesar 65,9% dan budaya pesantren tidak memiliki pengaruh langsung terhadap mutu pendidikan pesantren melalui motivasi kerja guru sebesar 8,6%. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan sebesar 22,8%.<sup>47</sup> Persamaan jurnal diatas dengan penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh dari budaya pesantren dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal diatas membahas pengaruh kepemimpinan kyai, budaya pesantren, dan motivasi kinerja guru sedangkan penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah.

5. Jurnal penelitian Saripudin, tahun 2017 yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala, Kinerja Guru, dan Budaya Madrasah terhadap Kepuasan Siswa dan Dampaknya pada Prestasi*". Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah, kinerja mengajar guru, budaya madrasah serta simultan berpengaruh terhadap kepuasan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan salah satu variabel yaitu kepemimpinan kepala madrasah atau kinerja mengajar guru ataupun budaya madrasah akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan siswa. Kepuasan siswa berpengaruh terhadap

---

<sup>47</sup> Suhendar, Soedjarwo, dan Isetmet Basuki, 2017, "*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kyai, Budaya Pesantren, dan Motivasi Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan Pesantren di Provinsi Banten*", Jurnal Penelitian Pendidikan, 34, 2, Maret, hlm. 170

prestasi belajar, mencerminkan bahwa tinggi dan rendahnya prestasi belajar dipengaruhi oleh kepuasan siswa. Rekomendasi penelitian ini adalah memberikan salah satu alternatif dalam peningkatan kepuasan siswa dan dampaknya pada prestasi belajar.<sup>48</sup> Persamaan jurnal diatas dengan penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh dari budaya pesantren dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal diatas membahas pengaruh kepemimpinan kepala, kinerja guru, dan budaya madrasah terhadap kepuasan siswa dan dampaknya pada prestasi sedangkan penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah.

6. Jurnal penelitian Budi Santoso, tahun 2015 yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan, Kinerja Guru, Pengelolaan Fasilitas, dan Proses Pembelajaran terhadap Mutu Kompetensi Lulusan SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen*". Hasil penelitian ini adalah (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru dan pengelolaan fasilitas pembelajaran, (2) kepemimpinan kepala sekolah, kinerja mengajar guru dan pengelolaan fasilitas pembelajaran, berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses pembelajaran, (3) kepemimpinan kepala

---

<sup>48</sup> Saripudin, 2017, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala, Kinerja Guru, dan Budaya Madrasah terhadap Kepuasan Siswa dan Dampaknya pada Prestasi*", Jurnal Management Pendidikan Islam, 2, 2, Maret, hlm. 25

sekolah, kinerja mengajar guru dan pengelolaan fasilitas pembelajaran, serta proses pembelajaran, berpengaruh dan signifikan terhadap mutu kompetensi lulusan.<sup>49</sup> Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh kinerja guru terhadap output atau lulusan. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal di atas membahas pengaruh kepemimpinan, kinerja guru, pengelolaan fasilitas, dan proses pembelajaran terhadap mutu kompetensi lulusan sedangkan penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap output madrasah.

7. Jurnal penelitian Edi Haryono, tahun 2019 yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya pada Kompetensi Siswa Lulusan Madrasah Aliyah di Wilayah Kota Se-Provinsi Riau*". Hasil penelitian ini adalah kompetensi guru Madrasah Aliyah di kota di provinsi Riau berada pada kriteria cukup baik menuju baik 3,40. Budaya organisasi sekolah berada pada kriteria cukup baik menuju baik 3,58. Lingkungan sekolah berada pada kriteria cukup baik menuju baik 3,40. Kinerja guru berada pada kriteria cukup baik menuju baik 3,54. Kompetensi lulusan berada pada kriteria cukup baik menuju baik

---

<sup>49</sup> Budi Santoso, 2015, "*Pengaruh Kepemimpinan, Kinerja Guru, Pengelolaan Fasilitas, dan Proses Pembelajaran terhadap Mutu Kompetensi Lulusan SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen*", Jurnal Penelitian Pendidikan, 4, 2, Mei, hlm. 1

3,72. Hasil analisis verifikatif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi guru terhadap kinerja guru MA Kota di Provinsi Riau sebesar 5,40%, adanya pengaruh yang signifikan dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) Kota di Provinsi Riau sebesar 30,7%, adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) Kota di Provinsi Riau sebesar 56,0%, adanya pengaruh kompetensi guru, budaya organisasi dan lingkungan sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru MA Kota di Provinsi Riau. Adapun besarnya pengaruh secara bersama-sama dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  sebesar 65,9%<sup>50</sup>, adanya pengaruh yang signifikan dari mutu madrasah ( $Y$ ) terhadap kompetensi lulusan ( $Z$ ), adapun besarnya pengaruh variabel  $Y$  terhadap variabel  $Z$  sebesar 79,8%. Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh kinerja guru terhadap output atau lulusan. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal di atas membahas pengaruh kompetensi guru, budaya organisasi dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru serta implikasinya pada kompetensi siswa lulusan madrasah aliyah di wilayah kota se-provinsi Riau, sedangkan penelitian yang akan diteliti

---

<sup>50</sup> Edi Haryono, 2019, "Pengaruh Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya pada Kompetensi Siswa Lulusan Madrasah Aliyah di Wilayah Kota Se-Provinsi Riau", Jurnal Manajemen Pendidikan, 2, 1, Juli, hlm. 1

fokus terhadap pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap output madrasah.

8. Jurnal penelitian Moh Ilyas, tahun 2019 yang berjudul “*Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Sarana dan Prasarana Proses Belajar Mengajar, Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya Pada Kompetensi Lulusan*”. Hasil penelitian ini adalah skor rata-rata Budaya Sekolah ( $X_4$ ) lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan skor rata-rata untuk variabel sarana dan prasarana proses belajar mengajar ( $x_1$ ) lebih tinggi dibandingkan variabel bebas lainnya. Budaya sekolah memberikan kontribusi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten/Kota Provinsi Aceh dengan total pengaruh sebesar 33,95%, secara simultan sarana dan prasarana proses belajar mengajar, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten/Kota Provinsi Aceh sebesar 74,26% Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja ditunjukkan oleh nilai  $P_{y\epsilon} = 0,257$  atau sebesar 25,737%, Variabel lain dimaksud seperti lingkungan kerja,

kompensasi.<sup>51</sup> Persamaan jurnal diatas dengan penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh budaya sekolah dan kinerja guru terhadap output atau lulusan. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal diatas membahas analisis pengaruh faktor-faktor lingkungan sarana dan prasarana proses belajar mengajar, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru dan implikasinya pada kompetensi lulusan, sedangkan penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Madrasah**

Kinerja guru merupakan seberapa besar tingkat pencapaian keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yakni sebagai pendidik dalam suatu kegiatan pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat saat ia melakukan interaksi belajar mengajar dikelas. Di sini tugas seorang guru juga bukan hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi lebih dari itu yaitu membelajarkan anak supaya dapat

---

<sup>51</sup> Moh Ilyas, 2019, “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Sarana dan Prasarana Proses Belajar Mengajar, Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Implikasinya Pada Kompetensi Lulusan”, Jurnal Ilmu Manajemen, 7, 3, April, hlm. 2

berfikir kreatif serta komprehensif untuk membentuk kompetensi dan pencapaian makna yang tinggi.

## 2. Pengaruh Budaya Madrasah terhadap Mutu Madrasah

Budaya madrasah merupakan sebuah subkultur yang didukung oleh warga madrasah yang menyelenggarakan kehidupan sehari-hari di madrasah, meliputi kepala madrasah, staf madrasah, guru, dan siswa. Tata kelakuan dalam sebuah budaya madrasah meliputi suatu nilai, harapan, kepercayaan, cita-cita, visi, dan aturan yang berperan sebagai pengatur dan yang mengendalikan perilaku warga madrasah. Budaya madrasah merupakan karakteristik kehidupan suatu madrasah. Setiap madrasah dapat mengembangkan budayanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Budaya madrasah yang merupakan karakteristik suatu pendidikan tidak akan ada dengan sendirinya, melainkan harus dengan hasil karya manusia. Di sini kepala madrasah bisa memainkan peran utama dalam melahirkan, memelihara, dan mengembangkan budaya madrasah.

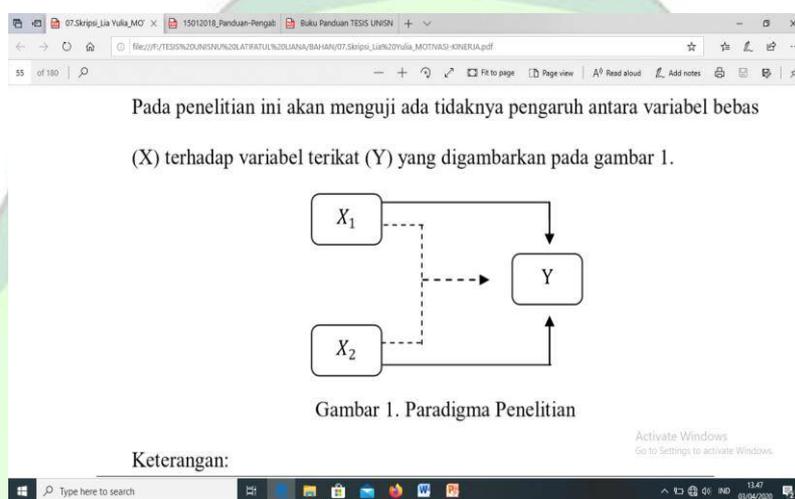
Kerangka berfikir merupakan alur penalaran yang didasarkan pada tema masalah penelitian yang digambarkan secara menyeluruh dan sistematis setelah mempelajari teori yang mendukung judul penelitian.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Sugiono, 2014, "*Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*". Bandung: Alfabeta, 74

Penelitian ini untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisa masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Berfikir



Keterangan :

$X_1$  : Kinerja Guru

$X_2$  : Budaya Madrasah

Y : Mutu Madrasah

—————▶ : Pengaruh variabel independen (Kinerja Guru dan Budaya Madrasah) secara parsial terhadap variabel dependen (Mutu Madrasah)

.....▶ : Pengaruh variabel independen (Kinerja Guru dan Budaya Madrasah) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (mutu madrasah)

#### D. Hipotesis

a.  $H_0 : X_1 \longrightarrow Y$

$H_1 : X_1 \longrightarrow Y$

- Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja guru dengan mutu madrasah pada Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Donorojo tahun pelajaran 2020/2021
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guru terhadap mutu madrasah pada Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Donorojo tahun pelajaran 2020/2021.

b.  $H_0 : X_2 \longrightarrow Y$

$H_2 : X_2 \longrightarrow Y$

- Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya madrasah terhadap mutu madrasah pada Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Donorojo tahun pelajaran 2020/2021.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya madrasah terhadap mutu madrasah pada Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Donorojo tahun pelajaran 2020/2021.

c.  $H_0 : X_1 + X_2 \longrightarrow Y$

$H_3 : X_1 + X_2 \longrightarrow Y$

- Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja guru dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap mutu

madrasah pada Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Donorojo tahun pelajaran 2020/2021.

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja guru dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap mutu madrasah pada Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Donorojo tahun pelajaran 2020/2021.

