

**MODEL PENINGKATAN BUDAYA KERJA BERMUTU
DI MI MA'ARIF NU KARANGMALANG KECAMATAN BOBOTSARI
KABUPATEN PURBALINGGA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)

Oleh:

IAIN PURWOKERTO
YAZID ABDUL QOHAR
NIM. 1423303039

**JURUSAN TARBIYAH
FAKULTAS MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	5
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Telaah Pustaka.....	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Model Peningkatan Budaya Kerja Bermutu	11
1. Pengertian Budaya Kerja Bermutu	11
2. Unsur-unsur Budaya Kerja Bermutu	16

3. Manfaat dan Budaya Kerja.....	17
4. Hambatan budaya kerja	18
B. Budaya Kerja Disiplin Guru	20
1. Budaya Kerja Disiplin Guru	20
2. Program Kerja Guru	23
C. Peningkatan Budaya Kerja di MIMA NU Karangmalang..	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	34
C. Metode Pengumpulan Data	34
D. Teknik Analisis Data	36
E. Reduksi Data.....	37
F. Tahapan Penelitian	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan	64
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran-saran.....	73
C. Kata Penutup.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
 LAMPIRAN – LAMPIRAN	
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹ Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai - nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.² Budaya kerja bermutu bukanlah sesuatu yang bersifat instan terjadi begitu saja, tetapi melalui proses perjuangan yang relatif panjang dengan berbagai tantangan yang dihadapi. Budaya mutu harus dimulai dari kemauan dan kemampuan kepala sekolah bersama staff dalam melakukan *school review* secara cermat dan obyektif. bertolak dari *school review* kemudian sekolah harus menetapkan benchmarking dan ditindaklanjuti dengan kontrol mutu.

¹ Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Jogyakarta: Gava Media, 2017), hlm 96

² Mulyasana, Dedi. 2012. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga dirancang sebagai Sekolah Dasar Islam yang memelopori penerapan sistem pendidikan dasar Islam, berorientasi pada masa depan untuk mewujudkan generasi berkarakter Islam. Perumusan norma dan tata tertib demi terbentuknya budaya Islami di sekolah, Pihak sekolah juga mengadakan kegiatan-kegiatan pembiasaan pada para ustad/ustadzah (Guru), yaitu dengan kegiatan-kegiatan yang berupa: membiasakan shalat sunah dhuha, membiasakan shalat dzuhur berjamaah, membiasakan dzikir dan do'a setelah shalat, membiasakan puasa sunah Senin dan Kamis, serta membiasakan puasa sunah di hari-hari tertentu, seperti puasa Muharam dan puasa-puasa lain yang disunnahkan dalam Islam. Selain itu pihak sekolah juga mengeluarkan peraturan yaitu menutup kantin sekolah pada hari-hari puasa sunah tersebut, sehingga hal itu akan mampu mendukung serta memberikan pembelajaran pada siswa tentang pentingnya melaksanakan puasa sunah. Selain mengadakan program-program kegiatan yang bernuansa Islami, pihak sekolah juga membuat slogan dan simbol-simbol pendukung. Adanya slogan-slogan di lingkungan sekolah ditujukan agar slogan tersebut dibaca dan dilakukan oleh para siswa dan warga sekolah sehingga hal tersebut menjadi suatu pendukung terciptanya budaya Islami di sekolah. Slogan yang menjadi andalan dari sekolah ini adalah "SMART" (Sholih, Mandiri, Aktif, Rajin, Terampil). Hal ini selaras dengan visi dari sekolah ini yaitu "Terdepan dalam Menyiapkan Generasi Sholih, Berprestasi dan Peduli Lingkungan".

Budaya berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Jika organisasi memiliki budaya yang kuat, organisasi dan karyawan memiliki perilaku yang seiring dan sejalan. Budaya sekolah yang dibangun para pendiri merupakan jiwa bagi anggotanya. Oleh karena itu, para pendiri secara moral harus memberi keteladanan kepada seluruh stakeholder agar budaya yang dibangun dapat menjadi moral dalam proses keorganisasian. Secara alami, budaya sekolah sulit untuk dipahami karena tidak terwujud, implisit, dan dianggap sesuatu yang biasa. Tetapi bagi semua organisasi, Apapun bentuk

dan jenis kegiatan yang harus mampu membangun komunikasi organisasi yang dapat dijadikan basis pemahaman terhadap budaya.³

Budaya mempunyai kaitan dan peran terhadap berbagai aspek kehidupan sekolah secara menyeluruh. Secara spesifik budaya sekolah memiliki lima peran: (1) budaya memberikan rasa memiliki identitas dan kebanggaan bagi karyawan, (2) budaya mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang, (3) memperkuat standar perilaku organisasi dalam membangun pelayanan superior pada pelanggan. (4) budaya menciptakan proses adaptasi. (5) membangun sistem control secara menyeluruh.

Berdasarkan observasi pendahuluan di MI Ma'arif NU Karangmalang, Implementasi budaya kerja di MI Ma'arif NU Karangmalang yaitu terdapat berbagai macam kegiatan yang ada dan telah menjadi budaya serta ciri khas dari MI tersebut. Budaya kerja tersebut di antaranya adalah (a) pembiasaan berjabat tangan guru dan siswa; (b) jamiatul qurro (c) sholat dhuha bersama; (d) budaya berbusana; (e) budaya integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan budaya keteladanan. Budaya-budaya kerja tersebut diatas adalah merupakan budaya kerja dan ciri khas yang dimiliki oleh MI Ma'arif NU Karangmalang, budaya kerja tersebut dikembangkan dan terus dilaksanakan oleh setiap guru dan pegawai. Budaya kerja guru dan pegawai juga terkait dengan budaya peserta didik disekolah. Karena kegiatan yang dilaksanakan oleh peserta didik dan melibatkan guru tentunya menjadi budaya kerja bagi guru di MI Ma'arif NU Karangmalang.⁴

MI Ma'arif NU Karangmalang fenomenanya menunjukkan bahwa sudah berjalan, dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut: madrasah menetapkan suatu budaya dengan kedisiplinan yang baik, meskipun beberapa siswa masih belum menerapkan disiplin waktu, sehingga tidak jarang di pagi hari para siswa yang sudah hadir tepat waktu melaksanakan apel pagi setiap

³ Bambang Sumardjoko, *Membangun Budaya Pendidikan Mutu Perguruan Tinggi* (Jogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm 31

⁴ Sumber Data: Wawancara dengan Ibu Nurul Hidayati, selaku Kepala Madrasah Ma'arif NU Karangmalang, pada tanggal 10 Oktober 2018.

harinya, tetapi karena adanya siswa yang terlambat sehingga mengganggu keindahan pemandangan di pagi di madrasah tersebut dan mencemarkan nama baik madrasah. Panggilan ummi untuk guru yang berjenis kelamin perempuan dan bapak serta ustadh bagi guru yang berjenis kelamin laki-laki.

Begitu juga dengan pakaian, para siswa dilarang untuk berpakaian seperti bajunya tidak dimasukkan, celana laki-laki yang dikuncupkan, dan rok perempuan di atas mata kaki. Pelaksanaan sholat dzuhur berjamaah di madrasah selalu murid yang sudah sholat melapor ke ruang guru, meskipun saat ini tidak dilaksanakan lagi dengan melapor ke ruang guru artinya warga madrasah sudah melaksanakan peraturan sholat berjamaah di musholla madrasah dengan kesadaran diri pribadi orang tersebut. Fenomena di atas masih dalam ruang lingkup kecilnya dimana kebijakan-kebijakan yang sudah di tetapkan oleh para warga madrasah dan sarana prasarana yang belum lengkap pastinya sangat mempengaruhi iklim dan budaya kerja di madrasah tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan kualitas output yang dihasilkan nantinya.

Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa guru memiliki kerja yang belum optimal. Salah satu indikator tersebut ada sebagian guru belum melakukan kegiatan salah satu program melakukan sholat dhuha bersama, masih ada sebagian guru dan siswa masih kurang disiplin dalam melaksanakan program, dan dalam kegiatan jamiatul qurro di pagi sebelum pembelajaran di mulai siswa melaksanakan tetapi masih ada yang tidak mengikuti, dan mengenai kedisiplinan guru belum sepenuhnya melaksanakan kedisiplinan diantaranya berangkat tidak sesuai aturan contohnya di jadwal mulai jam 07.00 guru sudah di sekolah, masih ada sebagian guru berangkat melebihi jam 07.00. yang sudah di sepakati dan Belum terasa adanya semangat yang kuat bagi sekolah yang terkait dengan gerakan gerakan perbaikan kualitas sekolah yang berbasis budaya kerja.

Jadi jelas kepemimpinan seorang Kepala sekolah atau ketua sebuah lembaga pendidikan akan berhubungan dengan kinerja bawahannya yang dalam hal ini pendidik. Dari permasalahan yang ada di MI Ma'arif NU

Karangmalang, peneliti bermaksud ingin mengetahui lebih rinci budaya kerja di MI Ma'arif NU Karangmalang.

B. Definisi Operasional

1. Model Peningkatan Budaya Kerja Bermutu

Pengertian peningkatan secara epistemologi adalah menaikkan derajat taraf dan sebagainya mempertinggi memperhebat produksi dan sebagainya.⁵ Proses cara perbuatan meningkatkan usaha kegiatan dan sebagainya kini telah diadakan di bidang pendidikan. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan Mutu adalah ukuran baik buruk suatu benda taraf atau derajat kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya kualitas.⁶ Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

2. MI Ma'arif NU Karangmalang

MI Ma'arif NU Karangmalang merupakan suatu lembaga pendidikan tingkat dasar di bawah yayasan lembaga pendidikan Ma'arif di bawah naungan Kementerian Agama yang berlokasi di Desa Karangmalang RT 02 RW 05 Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga. Berdasarkan pengertian mutu pendidikan di MI Ma'arif NU Karangmalang adalah suatu kegiatan pendidikan yang sudah di program atau auran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus di jalankan dengan rasa tanggungjawab sehingga pendidikan di MI Ma'arif NU Karangmalang sesuai prosedur dan menghasilkan yang telah menjadi visi dan misi MI Ma'arif NU Karangmalang.

⁵ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 56.

⁶ Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah* (Jakarta : PSAP Muhammadiyah, 2007), 2.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Model Peningkatan Budaya Kerja Bermutu di MI Ma'arif NU Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga?"

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah mendiskripsikan dan menganalisis model peningkatan budaya kerja bermutu di MI Ma'arif NU Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai berikut :

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi keilmuan, terutama pengembangan keilmuan jurusan fakultas Managemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto yang berkaitan dengan model peningkatan budaya kerja bermutu di Madrasah.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi pembaca

Dapat menambah wawasan tentang implementasi budaya kerja bermutu

2) Bagi peneliti

a) Mempunyai ilmu yang bermanfaat untuk meningkatkan budaya kerja.

b) Menambah pengalaman peneliti dalam penelitian yang terkait dengan madrasah, yang mempunyai karakter berbeda-beda.

E. Telaah Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah mempelajari terlebih dahulu beberapa penelitian yang sekiranya bisa dijadikan bahan acuan dan referensi. Untuk itu penulis akan memaparkan kejadian yang sudah ada sebagai sandaran teori dan bahan perbandingan atau referensi dalam membahas permasalahan tersebut adapun yang menjadi bahan tinjauan pustaka:

Pertama, dari penelitian yang dilakukan oleh Faizsatun Mustaghfiroh dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Sindang meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dan mutu pendidikan. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yaitu guna peningkatan mutu pendidikan.⁷

Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU. Perbedaannya yaitu dalam penelitian ini hanya membahas tentang peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU dan tidak membahas tentang model budaya kerja bermutu. Sedangkan skripsi penulis yaitu model peningkatan budaya kerja bermutu di MI Ma'arif NU Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga.

Kedua, dari penelitian yang dilakukan oleh Masyhudi. Di dalam jurnal Pengaruh Penerapan Budaya Positif Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMP Negeri 1 Sakra Barat Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2017/2018. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk mengetahui penyebab terhambatnya perkembangan mutu proses pendidikan pada SMP Negeri 1 Sakra Barat melalui penerapan budaya kerja positif, bagaimana langkah-langkah penerapan budaya kerja positif di SMP Negeri 1 Sakra Barat

⁷ Faizsatun Mustaghfiroh, *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma'arif NU 1 Sindang*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017). Hlm. V

dipantau dari peningkatan mutu proses pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa langkah-langkah penerapan budaya kerja positif diawali dengan penetapan visi, misi, dan tujuan sekolah secara jangka pendek dan jangka panjang, dan disepakati dalam rapat Kepala Sekolah, Guru, dan tenaga administrasi, dan dilanjutkan dengan penetapan SOP. Berhubungan dengan respon personil terhadap penerapan budaya kerja positif dipantau dari peningkatan mutu proses pendidikan didapatkan kesimpulan bahwa semua personil sekolah dari Guru, sampai dengan peserta didik merespon dengan baik.⁸

Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu dalam penelitian ini membahas tentang budaya dan peningkatan mutu. Perbedaannya yaitu dalam jurnal ini membahas tentang Pengaruh Penerapan Budaya Positif Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMP Negeri 1 Sakra Barat, sedangkan skripsi penulis yaitu tentang model peningkatan budaya kerja bermutu di MI Ma'arif NU Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga

Ketiga, dari penelitian yang dilakukan oleh Yanualimy Widhaswara di dalam jurnal Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Apakah budaya kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung? (2) Apakah budaya kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung? Kesimpulannya hasil penelitian ini adalah (1) budaya kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung (2) budaya kerja, lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan

⁸ Masyhudi, *Pengaruh Penerapan Budaya Positif Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMP Negeri 1 Sakra Barat Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2017/2018*, Jurnal Pendidikan Dasar, Vol. 01 No. 02, 2017, Hlm. 1.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung.⁹

Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu dalam penelitian ini membahas tentang budaya kerja. Perbedaannya yaitu dalam jurnal ini membahas tentang budaya kerja, lingkungan kerja dan stress kerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung, sedangkan skripsi penulis yaitu tentang model peningkatan budaya kerja bermutu di MI Ma'arif NU Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga.

Dari karya-karya tersebut belum ada yang membahas tentang “ Model peningkatan budaya kerja bermutu di MI Ma'arif NU Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga”.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk menyusun laporan hasil penelitian ini peneliti menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I meliputi pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan.

Bab II dalam bab ini membahas Landasan Teori terdiri dari model peningkatan budaya kerja bermutu, budaya kerja disiplin guru, Peningkatan budaya kerja di MIMA NU Karangmalang.

Bab III berisi Metode Penelitian diantaranya Jenis Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Reduksi Data, Tahapan Penelitian.

Bab IV pada bab ini berisi tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan tentang pelaksanaan penelitian mengenai model peningkatan budaya kerja bermutu di ma'arif NU Karangmalang Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga.

⁹ Yanualimy Widhaswara, *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulung Agung*, Vol 01 No. 03, 2017. Hlm. 2.

Bab V adalah penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran dan kata penutup.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan MI Ma'arif NU Karangmalang dalam model peningkatan budaya kerja bermutu ada 2 yang pertama budaya religi dan yang kedua budaya disiplin.

Budaya religi tampak dari berbagai macam kegiatan keagamaan yang diselenggarakan di MI Ma'arif NU Karangmalang, Pihak sekolah menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung terciptanya suasana religius di sekolah. Setiap pagi sebelum pelajaran dimulai diawali dengan tadarus bersama dengan jadwal yang sudah tertempel di masing-masing kelas ada menghafal surat-surat pendek, doa-doa dan bacaan sholat dan membaca Al-Qur'an. Infak juga dilaksanakan pada hari Jum'at di kelas masing-masing, pengajian guru dan karyawan setiap minggu ketiga.

Budaya disiplin, tampak dari sekolah menerapkan jam masuk sekolah 06.30 guru sudah di sekolah apabila ada yang melanggar akan di tegur, selain itu ketetapan jam mengajar apabila ada jam kosong guru harus memberi tugas kepada siswanya lewat guru yang ada di sekolah.

B. Saran

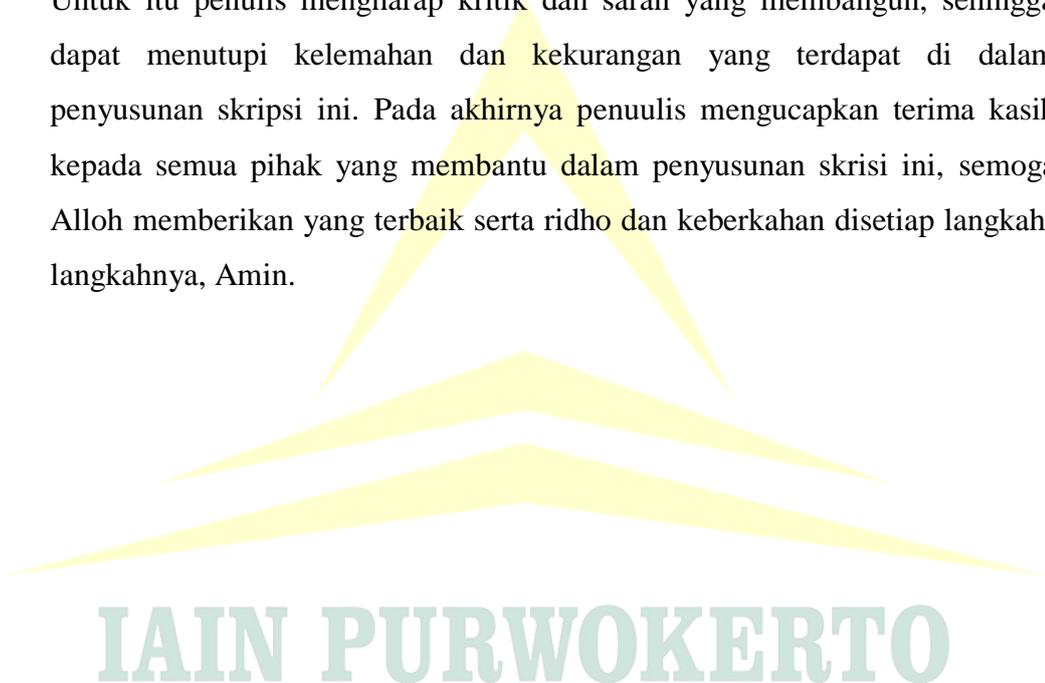
Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sekolah hendaknya meningkatkan peran seluruh warga sekolah dengan menghimbau seluruh warga sekolah untuk mengoptimalkan fasilitas fasilitas yang sudah di sediakan di sekolah baik dari alat pembelajaran maupun sarana prasarana untuk mendukung budaya yang ada di sekolah.
2. Pengembangan budaya di sekolah sebaiknya perlu ditingkatkan agar sekolah menjadi lebih baik dan maksimal dalam menjalankan proses pembelajaran.

C. Kata Penutup

Denga mengucapkan syukur Alhamdulillah atas segala rahmat, taufik serta hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Harapan penulis, semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pembaca pada umumnya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam penyusunan skripsi ini masih belum dapat menyelesaikan semua masalah yang ada. Hal ini mengingat keterbatasan kemampuan keilmuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis berharap kritik dan saran yang membangun, sehingga dapat menutupi kelemahan dan kekurangan yang terdapat di dalam penyusunan skripsi ini. Pada akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, semoga Allah memberikan yang terbaik serta ridho dan keberkahan disetiap langkah-langkahnya, Amin.



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Brandt and Brein. (1997). *Culture, Unity, and Recognition school culture*.
- [Http://www.district287.org/clientuploads/287Staff/SEL/CommunityPartnershipsSEL.pdf](http://www.district287.org/clientuploads/287Staff/SEL/CommunityPartnershipsSEL.pdf). Diakses tanggal 14 Agustus 2018.
- [Http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/61091726.pdf](http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/61091726.pdf). diakses tanggal 14 Agustus 2018
- [Http://www.guruvalah.20m.com](http://www.guruvalah.20m.com) diakses pada 12 mei 2011.
- [Http://www.karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3977](http://www.karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3977) diakses pada 12 mei 2018
- [Http://rivafauziah.wordpress.com/2005/06/26/membangun-kultur-sekolah/](http://rivafauziah.wordpress.com/2005/06/26/membangun-kultur-sekolah/) diakses tanggal 14 mei 2018.
- Jumadi. (2006). *Jurnal Penelitian Bappeda Kota Yogyakarta*.
- [Http://www.jogjakota.go.id/app/modules/banner/images/1209315600_jurnal_penelitian_edisi_1.pdf](http://www.jogjakota.go.id/app/modules/banner/images/1209315600_jurnal_penelitian_edisi_1.pdf). diakses tanggal 14 Agustus 2018.
- Junaidi Wawan. (2009). *Manfaat Budaya Organisasi* <http://wawan-junaidi.blogspot.com/2009/10/manfaat-budayaorganisasi.html>. diakses tanggal 16 Agustus 2018
- Jaya Wangsa. (2009). *Tujuh Ayat Sekolah Unggul*. <http://www.wangsajaya.wordpress.com/2009/03/17/7-ayat-sekolah-unggul/> diakses pada 12 mei 2018
- Munzali A Fatah. (2010). *Konsep budaya dan iklim sekolah*. <http://hbis.wordpress.com/2010/04/01/konsep-budaya-dan-iklim-sekolaholeh-a-fatah-munzalilanjutan/>. Diakses tanggal 14 Agustus 2011.
- Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- M. Dalyono. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Asdi Mahasatya, 2005
- Muhibbin Syah, M.Ed. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Ramaja Rosdakarya, 2008.
- Ngalim Purwanto, 2007, *Psikologi Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abuddin. *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2009.

- Ngalm Purwanto. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Oemar Hamalik. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Putra, 2007
- Rosadi, Khoiron. *Pendidikan Profetik*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004
- Slameto. *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. *Metoda Statistika*. Bandung: PT.TARSITO, 2005
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007.
- Susilana, Rudi, Dkk. *Ilmu dan aplikasi Pendidikan*. Bandung: PT Imperial Bhakti Utama, 2009.
- Sumardi Suryabrata. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Slameto, 2003, *Belajar Dan Faktor – Faktor Yang Mempengaruhinya*, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sumardi Suryabrata, 2004, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukardi. (2006). *Penelitian Kualitatif-Naturalistik dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Usaha Keluarga.
- Stolp Lary. (2011). *Leadership For School Culture*. <http://bama.ua.edu/~eclavell/Spring00/wk1/Leadership.html>. diakses tanggal 16 Agustus 2011.
- Tyson Brenda. (2008). *Changing School Culture : The Role Of Leadership*. <http://www.uleth.ca/education/sites/education/files/Brenda%20Tyson%20.pdf>. Diakses tanggal 16 Agustus 2018