



**IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL-
WASHLIYAH NEGERI LAMA KEC. BILAH HILIR KAB.
LABUHANBATU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai

Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:

SISKA RAPIKA NASUTION

NIM : 0307163131

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



**IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL-
WASHLIYAH NEGERI LAMA KEC. BILAH HILIR KAB.
LABUHANBATU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
Oleh:*

SISKA RAPIKA NASUTION
NIM : 0307163131

Menyetujui,

Pembimbing I

Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP : 197708082008011014

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
NIP : 197005042014111002

Ketua Prodi MPI

Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
NIP: 19670205 201411 1 001

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

ABSTRAK



Nama : Siska Rapika Nasution
 Nim : 0307163131
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Pembimbing 1 : Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
 Pembimbing 2 : Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
 Judul skripsi : **Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Budaya kerja guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu, (2) Kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu, (3) Faktor Pendukung dan penghambat dalam implementasi Budaya Kerja dalam meningkatkan kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif untuk memahami fenomenologi apa yang dialami oleh subjek penelitian berupa observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informasi yaitu: kepala sekolah, para guru, dan komite sekolah untuk mengkokohkan keabsahan data yang diperoleh.

Dari hasil penelitian ini menggunakan 3 temuan yaitu: (1) Budaya kerja guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu budaya tersebut sudah berkomunikasi dengan lancar antara guru dan kepala sekolah. budaya kerja yang di terapkan di MAS Al-Washliyah sudah berjalan baik, dan implementasinya dapat bermanfaat bagi guru dan juga siswa, (2) Kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu kedisiplinan yang baik berarti pegawai dan guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Kepala sekolah menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin, yang dipimpin dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok, (3) Faktor Pendukung dan penghambat dalam implementasi Budaya Kerja dalam meningkatkan kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu transportasi yang digunakan guru karena jarak rumah guru dan sekolah jauh sehingga menyebabkan kurang disiplinnya guru untuk datang lebih awal sebelum masuk kelas, kurangnya dana batuan penyelenggara sekolah, dan kurangnya fasilitas sekolah.

Kata kunci: *Budaya Kerja, Kedisiplinan Guru*

Diketahui oleh:
 Pembimbing 1

Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP: 197708082008011014

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siska Rapika Nasution

NIM : 0307163131

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL-
WASHLIYAH NEGERI LAMA KEC. BILAH HILIR
KAB. LABUHANBATU**

Pembimbing 1 : Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd

Pembimbing 2 : Dr. Muhammad Rifa'i M.Pd

Menyatakan dengan ini sebenarnya skripsi yang saya serahkan ini benar-benar-benar merupakan hasil karya sendirikecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan semuanya yang telah saya sebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat di buktikan skripsi ini hasil jeplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 5 Februari 2021

Yang membuat pernyataan



SISKA RAPIKA NASUTION

NIM: 0307163131

Medan, 5 Februari 2021

Nomor : Istimewa

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Siska Rapika Nasution

NIM : 0307163131

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Mas Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Dengan surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara/I kami ucapkan terimakasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

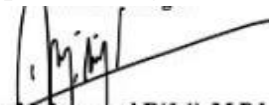
Menyetujui

Pembimbing 1



Nasrul Syakur Chaniago, S.S, M.Pd
NIP : 197708082008011014

pembimbing II



Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
NIP : 197005042014111002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat berangkaian salam ditunjukkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia.

Skripsi ini merupakan salah satu tugas yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah pada fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh saran, masukan serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa dan Tercinta kepada kedua orangtua tercinta yaitu, ayahanda Chandra Putra Nasution dan Ibunda Rizka Kesumawati, dan Adik-Adik sekandung yang membantu membiayai dan memotivasi penulis selama dalam pendidikan sampai selesainya skripsi ini.
2. Tersayang Rico Andre Wardana yang membantu biaya dan memotivasi selama pendidikan sampai selesai skripsi ini .
3. Keluarga Besar Alm. Atok Rusli Nasution yang sudah membantu dan memotivasi, dan keluarga Uwek Aman yang Sudah memberi tempat tinggal dan fasilitas selama penyelesaian skripsi ini.

4. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Bapak Rektor, Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan dan pembantu Dekan beserta seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf administrasi yang telah memberikan bantuan dan kesempatan dan fasilitas belajar kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.
5. Bapak Drs. Syafri Fadillah Marpaung, M.Pd
ketua jurusan selaku penasehat akademik Manajemen Pendidikan Islam yang telahh memberikan banyak bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak kepala sekolah MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Bapak/Ibu guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama yang telah membantu memberikan informasi sehubungan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.
7. Rekan mahasiswa yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan selama perkuliahan dalam menyusun skripsi ini. Terima kasih kepada Rena Yasmin Batubara, Khairunniswah, Irhamdi Ahmad Munthe yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Ucapan terima kasih kepada teman-teman sahabat Manajemen Pendidikan Islam 1 yang telah menolong semangat dan kerja sama dalam pembuatan skripsi dan selama perkuliahan kita sama-sama berjuang untuk mencapai cita-cita kita bersama.

Ucapan ini dengan hati yang tulus penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat diharapkan demi kesempurnaannya hasil penelitian skripsi ini.

Medan, 5 Februari 2021

Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Siska Rapika Nasution', with the initials 'S R N' written above the main signature.

SISKA RAPIKA NASUTION

NIM: 0307163131

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
KATA PENGANTAR	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Budaya Kerja	10
1. Fungsi Budaya Kerja.....	12
2. Jenis Budaya Kerja.....	13
3. Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	14
4. Karakteristik Budaya Kerja.....	18
B. Disiplin Guru	19
1. Keutamaan Guru Menurut Al-Qur'an dan Hadist.....	22
2. Pentingnya Disiplin Guru.....	30
3. Arti Penting Disiplin Kerja.....	33
4. Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	34
5. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	27

6. Kedisiplinan Dalam Islam.....	38
C. Penelitian yang Relevan	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Latar Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Subjek Penelitian.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Teknik Analisis Data.....	46
F. Pemeriksaan Keabsahan Data	48
G. Langkah-Langkah Penelitian.....	52
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASN PENELITIAN	45
A. Temuan Umum	53
1. Sejarah singkat	53
2. Visi dan Misi	54
3. Struktur Organisasi	55
4. Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	56
5. Siswa	57
6. Sarana dan Prasarana.....	58
B. Tujuan Khusus Penelitian.....	59
1. Budaya di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu	60
2. Kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu.....	66

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu	69
C. Pembahasan Penelitian	73
1. Budaya Kerja di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu	73
2. Kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu.....	74
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu.....	76
BAB V PENUTUP.....	78
A. Simpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Tabel 2. Jumlah Siswa Tahun Ajaran 2019-2020

Tabel 3. Sarana Dan Prasarana

DAFTAR GAMBAR

Bagan 1. Langkah-Langkah Penelitian

Bagan 2. Struktur Organisasi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Wawancara

Lampiran 2. Pedoman Dokumentasi MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu

Lampiran 3. Foto Dokumentasi MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu

Lampiran 4. Surat Izin Melakukan Riset

Lampiran 5. Surat Penelitian Dari MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah baik negeri maupun swasta tidak lepas dari nilai-nilai, norma perilaku, keyakinan maupun budaya. Apabila sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh yayasan yang bernuansa umum tentu saja dipandang sebagai persoalan duniawi, dan juga agama.

Guru sebagai sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui proses edukatif secara terpolo, formal, dan sistematis. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Pasal 1) dinyatakan bahwa:” Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.¹

Sebagai Guru profesional, akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Keahlian yang dimiliki guru profesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk itu. Keahlian tersebut mendapat pengakuan formal yang dinyatakan dalam bentuk sertifikasi, akreditasi, dan lisensi dari pihak yang berwenang.

Dengan keahliannya, seseorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik secara pribadi maupun sebagai pemangku profesinya. Disamping dengan

¹Salma, dkk. 2016. Profesionalisme Guru Pascasertifikasi.
<https://media.neliti.com/media/publications/60796-ID-profesionalisme-guru-pascasertifikasi.pdf>.
Diakses Pada Tanggal 31 Januari Pukul 11.47.

keahliannya, sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggungjawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya.

Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri mampu memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif.

Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk yang beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Budaya dan kebudayaan secara umum adalah hasil budi daya manusia yang tinggi, luhur dan sangat dihargai serta dihormati oleh masyarakat lingkungannya. Budaya dapat juga merupakan hasil budi daya manusia yang pada dasarnya adalah perpaduan antara:”cita, rasa, dan karsa” masyarakat yang diakui bersama bermanfaat, keluhuran dan terdapat suatu perangkat nilai-nilai kebaikan yang terkandung didalamnya, sehingga merupakan acuan atau sebagai pedoman sikap, tindak, dan perilaku baik dalam pergaulan antar individual (*non formal*) maupun mengadakan kontak hubungan sosial (*social contact*) sehari-hari menurut tata karma yang berlaku (*formal*) di masyarakat.²

²Rosyadi Ruslan. 2008. *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi Konsepsi Dan Aplikasi*. Jakarta:Rajagrafindo Persada. h. 329.

Budaya kerja sudah lama dikenali dalam organisasi atau lembaga perilaku kerja. Tetapi belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinannya dan menjadi kebiasaan dalam organisasi atau perilaku kerja. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya, karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja seseorang maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, dan memuaskan.³

Peran budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pada karyawan.

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku.

³Khairul Usman. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. h.114.

Fungsi budaya kerja adalah perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai control atas perilaku para karyawan.⁴

Budhi Paramita mendefinisikan budaya kerja secara umum sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Menurut Budhi Paramita selanjutnya, budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan ini, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya,
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya”.⁵

Sikap maupun perilaku kerja tersebut berbentuk baik dalam masyarakat maupun didalam organisasi atau perusahaan. Sudah barang tentu, warna budaya kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat atau budaya organisasi yang bersangkutan.

Terkait dengan norma maka salah satunya adalah norma yang terkait dengan ketentuan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

⁴Edi Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana. h.11.

⁵Taliziduhu Ndraha. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. h.81.

profesinya. Kapan dia harus mulai masuk dan keluar berapa lama melaksanakan proses belajar mengajar dan sebagainya, yang kesemuanya itu mesti ditaati sebagai salah satu ciri dari guru yang profesional yang memiliki sifat disiplin dalam penggunaan waktu.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁶

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar guru dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahawa disiplin kerja sangat diperlukan untuk

⁶Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. h.212.

menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Waktu juga merupakan salah satu “modal” kerja yang sangat terbatas, sehingga harus digunakan secara efisien. Pengalaman selama ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu dimasyarakat khususnya di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kebiasaan menggunakan waktu yang produktif oleh kepala sekolah diharapkan dapat menjadi contoh bagi guru, staf administrasi, maupun siswa. Disamping itu perlu menyusun rencana penggunaannya serta pemanfaatan waktu kerja hendaknya di prioritaskan pada kegiatan pengajaran, pembinaan kesiswaan, dan pengembangan profesional lainnya dibidang kegiatan lain yang bersifat administratif.

Budaya kerja di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, terutama guru-guru yang ada di sekolah menunjukkan budaya yang kurang baik. Tidak mengutamakan kerja sama antar sesama rekan guru, kurang saling menghargai dan kurang saling menyapa satu sama lain dan kurang terjalin komunikasi intern yang baik didalam lingkungan kerja.

Ketidakdisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi tetap ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Dengan berdasarkan pengamatan dilapangan yang ada, bahwa MAS Al-Washliyah Negeri Lama. Para guru dan staf sekolah belum menjalankan aturan

dan tata tertib yang ada. Oleh sebab itu tingkat kedisiplinan dalam budaya kerja disekolah belum berjalan cukup baik. Baik itu dari segi proses pembelajaran maupun kinerja para guru dan staf pegawai sekolah lainnya.

Dari uraian latar belakang masalah sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec.Bilah Hilir Kab.Labuhanbatu.**

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa masalah utama dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja dan Kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu

C. Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai fokus penelitian diatas, yang menjadi pertanyaan penelitian tersebut adalah:

1. Bagaimana budaya kerja guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu?
2. Bagaimana kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu?
3. Apa faktor Pendukung dan penghambat dalam implementasi Budaya Kerja dalam meningkatkan kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu?

D. Tujuan Penelitian

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Budaya kerja guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu
2. Kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu
3. Faktor Pendukung dan penghambat dalam implementasi Budaya Kerja dalam meningkatkan kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk kajian secara tertulis maupun praktis serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut oleh para peneliti dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama.

2. Secara Praktis

Manfaat penelitian secara praktis adalah:

a. Bagi Sekolah

Dapat mengetahui langsung bagaimana Implementasi Budaya kerja di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab.Labuhanbatu. Dalam Meningkatkan Kedisiplinan.

b. Bagi Guru

Sebagai bahan ilmu pengetahuan guru untuk bekerja lebih baik dalam tugasnya meningkatkan kedisiplinan di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu..

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Kerja

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang terdapat pada kehidupannya. Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia seperti adat istiadat, kepercayaan, norma-norma, dan hukum.

Dalam sebuah organisasi perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat didalam organisasi tersebut, jadi budaya dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan membentuk suatu budaya kerja yang khas di dalam organisasi tersebut.

Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup 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. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁷

Kemudian Nuraini Eka Rachmawati dalam Yusran Assagaf mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan

⁷Rina Puspita Dewi. 2018. *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira. h. 3.

dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.⁸

Selain itu Budi Paramita dalam Taliziduhu Ndraha mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.⁹

Selanjutnya Nawawi mendefinisikan “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.”¹⁰

Pabundu mendefinisikan “Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudiandikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”.¹¹

Kenna dan Beech mendefinisikan “Budaya kerja atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu

⁸Yusran Assagaf. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar. Skripsi.* Manajemen FE Universitas Hasanuddin Makassar.

(<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1657/BAB34YUSRAN%20ASSAGAF.docx?sequence=2>). Diakses tanggal 20 Januari 2020 pukul 22.36 WIB.

⁹*Opcit.* h. 208.

¹⁰Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cet. Kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2003. h. 65.

¹¹Tika Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara. h. 4.

seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.¹²

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

Budaya kerja merupakan 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.

1. Fungsi Budaya Kerja

Robbins menjelaskan budaya kerja mempunyai beberapa fungsi yang intinya sebagai berikut:

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda,
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbul pertumbuhan komitmen.
- d. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.¹³

Budaya mempunyai sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang ada di dalam maupun di luar organisasi.

¹²Beech Dan Kenna. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. h. 63.

¹³Stephen P, Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia. h. 242.

Budaya berfungsi sebagai menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, budaya sebagai pembawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya sebagai mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi, budaya sebagai perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan menentukan sikap serta perilaku karyawan.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten dan komitmen membiasakan suatu kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif dan efisien.

2. Jenis Budaya Kerja

Harrison dalam Wirawan menjelaskan bahwa budaya kerja atau budaya organisasi dikelompokkan menjadi empat jenis yang dapat disarikan sebagai berikut:¹⁴

- a. Budaya kekuasaan adalah budaya yang mengutamakan kekuasaan,
- b. Budaya peran merupakan budaya birokrasi, suatu prinsip yang logis dan rasional,

¹⁴Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. h. 85.

- c. Budaya tugas adalah budaya yang berkembang dalam organisasi yang dapat memfokuskan diri pada pekerjaan khusus,
- d. Budaya orang merupakan budaya yang para individunya menentukan sendiri alokasi pekerjaan dengan peraturan dan mekanisme serta koordinasi minimal.

Cartwright dalam Wibowo menyatakan adanya empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya yang dapat disarikan sebagai berikut:¹⁵

- a. Program mental tunggal yaitu orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama,
- b. Subkultur terkoordinasi yaitu masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua temotivasi mencapai sasaran organisasi,
- c. *Superordinate culture* yaitu pikiran difokuskan pada kebersamaan dari pada perbedaan,
- d. *Divisive culture* yaitu organisasi ditarik kearah yang berbeda serta tidak terdapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan,
- e. *Disjunctive culture* yaitu budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

3. Unsur - unsur Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang

¹⁵*Ibid.* h. 57.

nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan.

Proses dari terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses yang panjang, karena perubahan nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya memiliki lima komponen, yaitu:

1. Anggapan Dasar Tentang Kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiric dan kesimpulan.

2. Sikap Terhadap Pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan ini berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

3. Perilaku Ketika Bekerja

Sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja, perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

4. Lingkungan Kerja Dan Alat Kerja

Dalam lingkungan , manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia dapat bekerja secara efektif dan efisien.

5. Etos Kerja

Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.¹⁶

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri.

Menurut Budi Paramita budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:¹⁷

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Nilai kerja merupakan nilai-nilai yang dijadikan dasar dalam berperilaku di dalam organisasi, sekolah, maupun lembaga. Menurut Susanto dalam Aan

¹⁶Taliziduhu Ndraha, *Op.Cit.* 209.

¹⁷*Ibid.* h. 208.

Komaroh dan Cepi Triatna, nilai-nilai (*values*) merupakan idealisme cita-cita seseorang. Sebagai cita-cita tentu sangat didambakan, diharapkan, dan diinginkan perwujudannya. Nilai organisasi harus dijunjung tinggi setiap anggotanya karena akan menentukan perilaku yang ditampilkannya. Macam-macam nilai ini misalnya nilai kejujuran, nilai kemandirian, nilai pemberdayaan, nilai keikhlasan, nilai ibadah, dan sebagainya.¹⁸

Nilai kerja adalah setiap nilai yang dihasilkan (*output*) melalui kerja sebagai proses (*through put*) dan nilai yang dirasakan oleh pembeli atau penerima melalui penggunaan atau penikmatnya (*outcome*), dalam bentuk nilai baru, nilai tambah dan nilai lebih. Inti dari nilai kerja adalah etos kerja.

Etika yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhinya dalam mencari pekerjaan. Tidak hanya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki saja akan tetapi etika juga diperhatikan pada diri seseorang ketika akan melamar pekerjaan. Para perekrut akan mempertimbangkan dua hal pada diri seseorang yaitu kemampuan dan etikanya.

Menurut Sondang P Siagian para perekrut pekerjaan yang memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan, integritas karakter serta obyektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional.¹⁹

¹⁸Aan Komariah dan Cepi Triatna. 2006. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara. h. 107.

¹⁹Sondang, P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. h. 134.

4. Karakteristik Budaya Kerja

Pattipawae, menjelaskan manfaat budaya kerja yang intinya budaya kerja bermanfaat mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja, menjamin keterbukaan, dan membangun kebersamaan.

Zwell dalam Wibowo menjelaskan karakteristik kunci dari budaya adalah (a) budaya dipelajari, (b) norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya, (c) budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar, (d) sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial, (e) elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, (f) menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebajikan moral dan superioritas dan (g) seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum.²⁰

Robbins menyebutkan tujuh karakteristik dari budaya kerja dalam suatu organisasi yang intinya sebagai berikut: Tingkat tanggung jawab individu, Struktur, Bimbingan atau bantuan dari atasan, Perkenalan pekerjaan, Penghargaan, Tingkat konflik yang muncul, Tingkat dorongan kepada karyawan.²¹

²⁰Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. h. 60.

²¹*Ibid.* h. 245.

B. Disiplin Guru

Disiplin guru adalah menaati dan mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang telah dibuat oleh sekolah tersebut dan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ada. Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai guru di sekolah. Dengan adanya kedisiplinan guru bersedia untuk tunduk dan mengikuti peraturan tertentu dan menjauhi larangan tertentu. Kesiapan semacam ini harus dipelajari dan harus secara sabar diterima dalam rangka memelihara kepentingan bersama atau memelihara kelancaran tugas sebagai guru.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Suatu kondisi belajar yang optimal dapat tercapai jika guru menegakkan kedisiplinan, mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pengajaran. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik antara guru dan siswa dengan siswa merupakan syarat keberhasilan pengelolaan kelas.²²

Dengan demikian, kedisiplinan guru dalam pembelajaran mutlak diperlukan guna mewujudkan kondisi belajar yang efektif dan efisien dengan hasil yang optimal.²³ Guru hendaknya disiplin, yakni mampu mempergunakan waktunya yang efektif dalam mengajar, sehingga dapat menciptakan situasi

²²Basiruddin Usman. 2007. *Metodologi Pembelajaran Agama Islam*. Jakarta: Ciputat Press. h. 97.

²³Jamal Ma'mur Asmani. 2010. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press. h. 92.

belajar yang kondusif dan sekaligus memudahkan pencapaian tujuan yang direncanakan.

Menurut Oteng Sutrisno bahwa kedisiplinan guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap dirinya, tema sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan sehingga dapat membimbing kearah pertumbuhan kepribadian peserta didik secara sistematis dan pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran islam sehingga terjalin kebahagiaan di dunia dan akhirat.²⁴

Selanjutnya Elizabeth. B. Hurlock memberi pengertian kedisiplinan merupakan sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu.²⁵

Kedisiplinan seorang guru menjadi salah satu sorotan utama, karena akan menjadi berpengaruh terhadap kewibawaan guru dihadapan siswanya. Selain itu, akan menjadi keteladanan bagi siswa dan akan menjadi salah satu faktor berlangsungnya proses pembelajaran secara tertib dan efektif.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

²⁴Oteng Sutrisno. (1985). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktek Profesional*. (Jakarta:Erlangga). H.97.

²⁵Elizabeth. B. Hurlock. (1996). *Psikologi Anak Jilid 2*. (Jakarta:Erlangga). H. 82.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن

تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَٰلِكَ

حَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٦٦﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.²⁶

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru, merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

²⁶Departemen Agama RI. 2006. *Quran Tajwid Dan Terjemahannya*. Jakarta: Magfirah Pustaka. h. 87.

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).²⁷

1. Keutamaan Guru Menurut Al-qur'an dan Hadist

Dalam Pemahaman ayat- ayat Al-Qur'an dalam hubungannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan amat erat hubungannya dengan kegiatan pendidikan. Terlebih lagi dalam kegiatan pengajaran, seorang guru mau tidak mau harus mengajarkan ilmu pengetahuan, karena dalam ilmu pengetahuan itulah akan dijumpai berbagai informasi, teori, rumus, konsep-konsep dan sebagainya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Dari proses pengajaran yang demikian itu akan terciptalah pemahaman, penghayatan dan pengamatan sesuai dengan ajaran Al-Qur'an, yang akan menjauhkan manusia dari sikap takabur, sekuler, dan ateistik, sebagaimana yang pada umumnya dijumpai pada pengembangan ilmu pengetahuan dimasyarakat Barat dan Eropa.

²⁷Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya). H.129.

Berikut ayat Al-Qur'an tentang pendidik dalam pemahaman surat

Luqman ayat 12-19:

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ
 لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٢﴾ وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ وَهُوَ يَعِظُهُ
 يَا بُنَيَّ لَا تُشْرِكْ بِاللَّهِ ۗ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ ﴿١٣﴾ وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ
 حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفَصَّلْتُهُ فِي عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَىٰ الْمَصِيرِ
 ﴿١٤﴾ وَإِنْ جَاهَدَاكَ عَلَىٰ أَنْ تُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا ۗ
 وَصَاحِبُهُمَا فِي الدُّنْيَا مَعْرُوفًا ۗ وَاتَّبِعْ سَبِيلَ مَنْ أَنَابَ إِلَيَّ ۚ ثُمَّ إِلَيَّ مَرْجِعُكُمْ
 فَأُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾ يَا بُنَيَّ إِنَّهَا إِنْ تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ فَتَكُنْ
 فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَاوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ ﴿١٦﴾ يَا بُنَيَّ
 أَقِمِ الصَّلَاةَ وَآمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأَصْبِرْ عَلَىٰ مَا أَصَابَكَ ۗ إِنَّ ذَلِكَ مِنْ
 عَزْمِ الْأُمُورِ ﴿١٧﴾ وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا

تُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿١٨﴾ وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَأَغْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ

أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لَصَوْتُ الْحَمِيرِ ﴿١٩﴾

Yang artinya:

12. dan Sesungguhnya telah Kami berikan hikmat kepada Luqman, Yaitu: "Bersyukurlah kepada Allah. dan Barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah), Maka Sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan Barangsiapa yang tidak bersyukur, Maka Sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji".

13. dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya: "Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar".

14. dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu- bapanya; ibunya telah mengandungnya dalam Keadaan lemah yang bertambah- tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun bersyukurlah kepadaku dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Ku lah kembalimu.

15. dan jika keduanya memaksamu untuk mempersekutukan dengan aku sesuatu yang tidak ada pengetahuanmu tentang itu, Maka janganlah kamu mengikuti keduanya, dan pergaulilah keduanya di dunia dengan baik, dan ikutilah jalan orang yang kembali kepada-Ku, kemudian hanya kepada-Kulah kembalimu, Maka Kuberitakan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.

16. (Luqman berkata): "Hai anakku, Sesungguhnya jika ada (sesuatu perbuatan) seberat biji sawi, dan berada dalam batu atau di langit atau di dalam bumi, niscaya Allah akan mendatangkannya (membalasinya). Sesungguhnya Allah Maha Halus lagi Maha mengetahui.

17. Hai anakku, dirikanlah shalat dan suruhlah (manusia) mengerjakan yang baik dan cegahlah (mereka) dari perbuatan yang mungkar dan bersabarlah terhadap apa yang menimpa kamu. Sesungguhnya yang demikian itu Termasuk hal-hal yang diwajibkan (oleh Allah).

18. dan janganlah kamu memalingkan mukamu dari manusia (karena sombong) dan janganlah kamu berjalan di muka bumi dengan angkuh. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong lagi membanggakan diri.

19. dan sederhanalah kamu dalam berjalan dan lunakkanlah suaramu. Sesungguhnya seburuk-buruk suara ialah suara keledai.²⁸

Munasabah dari ayat di atas, pada ayat-ayat yang lalu di terangkan bahwa Allah telah menciptakan langit, gunung-gunung dan bintang-bintang serta menurunkan hujan yang dengannya tumbuh berbagai macam tanaman dan tumbuh-tumbuhan. Semua itu merupakan nikmat nyata yang dilimpahkan Allah untuk manusia. Pada ayat berikut ini di terangkan nikmat-nikmat Allah yang tidak tampak, berupa hamba-hambanya yang memiliki ilmu, hikmah dan kebijaksanaan seperti Lukman. Dengan pengetahuan itu, ia telah sampai kepada kepercayaan yang benar dan budi pekerti yang mulia, tanpa ada nabi yang menyampaikan dakwah kepadanya. Oleh Lukman kepercayaan dan budi pekerti yang mulia itu diajarkan kepada putranya agar ia menjadi hamba yang saleh dimuka bumi ini.

Pendidikan menurut ayat di atas merupakan pengaplikasian dari seorang guru yang memiliki ilmu serta pengetahuan lalu diajarkannya kepada peserta didik sebagai wujud syukur kepada Allah, karena seorang pendidik bertugas mentransformasikan pengetahuan dan nilai-nilai keagamaan. Sebagai pendidik ia memiliki kewajiban mengarahkan serta memberi pengaruh positif bagi peserta didik agar mereka terarah sesuai nilai yang terkandung dalam agama. Syukur berasal dari kata syakara yang maknanya syukur atau pujian atas kebaikan serta penuhnya atas sesuatu. Jadi seorang pendidik harus senantiasa bersyukur kepada

²⁸Departemen Agama RI. Al Hidayah: Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka. (Kalim). H.41.

Allah karena telah dianugrahi ilmu pengetahuan dan mengaplikasikan sikap syukur tersebut dengan mengamalkan ilmunya.

Dalam ayat 14 dijelaskan, bahwa seorang pendidik harus memerintahkan anak didiknya agar berakhlak baik dan menghormati sesama terutama kedua orang tuanya, khususnya ibu. Selain memerintah, pendidik juga harus mampu menjadi tauladan anak didik dalam menjalankan perintahnya. Hal ini berarti pendidik sendiri juga harus menghormati sesama khususnya kedua orang tua, lebih khusus lagi adalah ibu. Hal itu, karena ibu telah mengandung dalam keadaan kelemahan diatas kelemahan. Yakni lemah sewaktu mengeluarkan bayinya, dan lemah sewaktu mengurus anaknya dikala bayi. Kata wa fishaluhu fi'amaini (serta menyapihnya (menyusunya) selama dua tahun yakni menyapih dari minum susu pada usia bayi dua tahun. Ayat ini mengingatkan betapa beratnya penderitaan ibu ketika hamil sampai menyusui. Kemudian kata aniskur lii wa liwalidaika "maka bersyukurlah kepadaku dan kedua orang tuamu". Yakni Allah perintahkan kepadanya (Lukman) bersyukurlah kepadaku atas nikmat iman dan ihsan dan bersyukurlah kepada orang tuamu atas nikmat pendidikan. Ayat di atas telah begitu jelas, selain mendidik anak disekolah seorang pendidik memiliki kewajiban untuk mendidik anak-anaknya dalam lingkungan keluarga. Seperti halnya mengajarkannya untuk saling menghormati kepada orang yang lebih tua dan selalu bersikap syukur atas nikmat Tuhan seperti halnya nikmat jasmani dan rohani serta nikmat hidup lainnya.

Dalam ayat 15, bahwa ayat ini turun mengenai Abu Bakar r.a, bahwa Atha" berkata dari Ibnu Abbas , ia maksudkan tentang Abu Bakar. Yaitu ketika Abu Bakar masuk Islam Abdurrahman bin Auf, Sa"d bin Abi Waqqash, Sa"id bin

Zaid, Utsman, Thalhah dan Zubair datang kepadanya. Mereka berkata kepada Abu Bakar, “Engkau telah beriman dan membenarkan Muhammad?” Abu Bakar berkata, “Ya.” Lalu mereka datang kepada Rasulullah Saw, untuk menyatakan beriman dan membenarkan beliau. Kemudian beliau menurunkan ayat: “...dan ikutilah jalan orang yang kembali kepada-Ku, kemudian hanya kepada-Kulah kembalimu, maka Ku-beritakan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁹

Seorang pendidik tidak diperbolehkan mengajarkannya kepada peserta didik untuk melakukan syirik kepada Allah, walaupun ikatan orang tua dengan anak dengan segala kasih sayang dan segala kemuliaan, ia tetap dalam urutan setelah ikatan aqidah. Seorang pendidik harus memiliki keteguhan iman kepada Allah dan taat kepada kedua orang tua, tidak hanya anak yang harus taat kepada orang tua akan tetapi orang tua juga harus taat dan sopan kepada orang yang lebih tua darinya, namun ketaatan kepada kedua orang tua ada batasnya, yakni selama mereka tidak mengarahkan kepada kemusrikan. Kemudian pendidik berkewajiban mengarahkan peserta didik untuk selalu menjaga tali silaturahmi kepada sesama umat, terlebih lagi kepada keluarga, saudara, dan teman-temannya.

Kemudian dalam ayat 16, seorang pendidik harus berani mengevaluasi dirinya sendiri walaupun itu sekecil apapun. Selain itu, pendidik hendaknya selalu belajar dan tidak merasa malu untuk menerima ilmu dari orang yang rendah dari padanya, baik kedudukan atau usianya, artinya seorang pendidik hendaknya selalu bersikap terbuka terhadap masukan apapun yang bersikap positif dan konstruktif dan dari manapun datangnya.

²⁹ Al-Wahidi an-Nisaburi. 2014. *Asbabun Nuzul: Sebab-Sebab Turunnya Ayat-Ayat Al-Qur'an*. (Amelia Surabaya). H. 552.

Selain itu juga, maksud dari ayat di atas hendaklah tiap bapak atau ibu menasehati anaknya supaya melakukan sholat, berbuat baik, melarang melakukan yang munkar, dan sabar menghadapi semua cobaan hidup didunia. Serta tanggung jawab mendidik anak terletak pada bahu orang tuanya, bukan atas bahu para gurunya, istimewa yang mengenai agama. Tidak boleh menurut ajaran Islam bila sepasang orang tua memberikan kebebasan atas anaknya memilih agama sesukanya, tetapi ia harus mendidikan ajaran Islam atas anaknya.

Penjelasan yang selanjutnya, dalam ayat 17 di terangkan bahwa pendidikan itu harus mengimplementasikan nilai-nilai sholat dalam kehidupan sehari-hari. Hal itu terbukti dari aqim al-shalat. Sholat adalah tiangnya agama, siapa yang mendirikan maka berarti ia mendirikan agamanya dan siapa yang meninggalkan sholat berarti ia menumbangkan agamanya. Kemudian pendidik juga harus berbuat amar ma'ruf nahi munkar yaitu berbuat kebaikan dan mencegah perbuatan jelek. Ma'ruf adalah yang baik menurut pandangan umum suatu masyarakat dan yang telah mereka kenal dan sejalan dengan khair (nilai-nilai Ilahi). Sedangkan Munkar adalah sesuatu yang dinilai buruk oleh mereka serta bertentangan dengan nilai-nilai Ilahi.

Sebagai seorang pendidik adalah seorang yang harus sabar dari semua sesuatu yang menimpanya. Karena sabar adalah menjauhkan diri dari hal-hal yang bertentangan dengan kehendak Allah, tetapi tenang ketika mendapat cobaan dan menampakkan sikap cukup walaupun sebenarnya berada dalam kefakiran dalam bidang ekonomi.

Selanjutnya dalam ayat 18, bahwa sanya seorang pendidik tidak boleh bersifat angkuh dan sombong, ia harus tawadhu" terhadap sesama manusia.

Maksudnya yaitu sikap yang mendukung dan gerakan memalingkan muka terhadap manusia dan merupakan buah dari sifat takabbur, angkuh dan sombong. Nasihat-nasihat Lukman tentang shalat dan amar makruf-nahi munkar terkait erat dengan hukum-hukum ibadah dan sosial. Lewat ayat ini, Lukman kembali menyampaikan nasihat sosial kepada anaknya. Seorang ahli sholat dan suka melakukan amar makruf tidak dengan sendirinya tak akan melakukan perbuatan-perbuatan buruk. Karena itu Lukman menasihati anaknya agar tidak bersikap buruk terhadap orang lain.

Kemudian maksud dari ayat 19, bahwa seorang pendidik dalam berjalan hendaknya dengan keadaan biasa-biasa saja serta memiliki maksud yang baik, bukan berjalan dengan sombong dan angkuh lalu membanggakan diri, tidak juga berjalan dengan lemah, tidak bergairah akan tetapi harus berjalan dengan tenang dan punya tujuan. Seorang pendidik juga harus merendahkan suaranya dalam berbicara. Begitupun dalam artian, menunjukkan sikap sopan santun, karena yang demikian itu akan membuatnya lebih disegani oleh orang lain serta ucapannya didengar oleh peserta didik.

Bebagai penjelasan mengenai surat Luqman di atas, dapat disimpulkan bahwa kewajiban seorang pendidik selain mendidik memiliki keutamaan mengarahkan peserta didik pada tujuan serta pemikiran yang lebih baik. Walaupun sulit akan tetapi jika dilakukan dengan sabar dan penuh kasih sayang, dengan tutur kata yang lembut peserta didik akan merasa segan dan mendengarkan nasehat-nasehat dari guru yang tengah memberikan arahan. Seperti halnya pendidik mengarahkan untuk selalu menghormati kedua orang tua dan memegang teguh tali persaudaraan antara sesama muslim selalu bersikap sabar

dalam menghadapi segala ketentuan hidup dan mengarahkan peserta didik untuk berfikir positif pada tujuan yang akan dicapai serta mengarahkan untuk tidak menyekutukan Tuhannya. Pada dasarnya seorang guru dia adalah orang tua kedua setelah orang tua kandungnya

2. Pentingnya Kedisiplinan Guru

Berbicara masalah kinerja seorang staf atau pegawai akan berhubungan dengan masalah disiplin. Disiplin ini akan mempengaruhi semangat kerja sehingga kinerjanya lebih baik. Perilaku pegawai yang diharapkan yaitu perilaku pegawai yang tidak bertentangan dengan peraturan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, disiplin merupakan sikap atau tingkah yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan termasuk kesepakatan bersama.

Penanaman disiplin terlihat pada kepatuhan, akan tetapi penanaman disiplin terletak pada kesadaran orang mengapa perlu disiplin. Dengan demikian disiplin sangat terkait dengan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan hak dan kewajiban, dimana menuntut hak seseorang harus diimbangi dan suatu kewajiban yang berupa tanggung jawab.

Sedangkan semangat kerja merupakan aspek penting lainnya yang mempunyai karakteristik tersendiri dengan kepuasan kerja. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- a. Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta menjalankan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam Jangka pendek maupun jangka panjang.³⁰

Allah SWT pada dasarnya telah mengajarkan kepada manusia tentang kedisiplinan. Sebagai contoh kita perhatikan Firman-Nya dalam Surah An-Nisa:103

³⁰ZoelDhanRaden. 20013. *Info-Manajemen-Tujuan-Disiplin-Kerja*. (<http://www.zoeldhan-infomanajemen.com/2013/03/Tujuan-Disiplin-kerja.html>). Diakses 2 februari 2020 pukul: 12:25 WIB.

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَمًا وَقُعودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا

أَطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا ﴿١٦٣﴾

Artinya: Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. kemudian apabila kamu telah merasa aman, Maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.³¹

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi dapat dikatakan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan suatu lembaga pendidikan, guru dan karyawan lainnya, karena dengan kedisiplinan yang baik berarti pegawai dan guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi.

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat

³¹Departemen Agama RI. *Op.cit.* h. 95

berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

3. Arti Penting Kedisiplinan Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal

mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakantindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

4. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia kerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

b. Keteladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam mennetukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yag baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika

teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar yang peraturan yang ditentukan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan atau organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuma bagi karyawan yang disipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan manusia yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.³²

Bagi GPM disiplin diri ditegakkan atas pilar-pilar tertentu. Keenam pilar dimaksud yaitu: Akseptansi (mempersepsikan diri sendiri), Energi kemauan, Bekerja Keras, Menghargai Waktu, Mengembangkan Produktivitas Personal, dan Persistensi (bertindak konsisten).

Beberapa indikator di atas perlu diperhatikan supaya kedisiplinan guru dan pegawai (staf) dapat tumbuh dan berkembang pada hati nurani setiap guru dan

³²Abdurrahmat Fattoni. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. h. 173

pegawai (staf). Sehingga tujuan dari pendidikan mudah tercapai. Disiplin merupakan salah satu alat penentuan pencapaian tujuan dari pendidikan.

5. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disiplin.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.³³

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

³³Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. h. 95.

mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

6. Kedisiplinan Dalam Islam

Adapun terkait kedisiplinan, biasanya dikaitkan dengan pemenuhan aturan, terutama sekali pemanfaatan waktu. Seseorang kita sebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat pada waktunya. Contoh lainnya, seseorang dikategorikan disiplin dalam berlalu-lintas apabila dijalanan mematuhi segenap rambu-rambu lalu lintas yang digariskan.

Bahkan setiap hari kita diingatkan dengan yang disebut sholat lima waktu, betapa waktu sangat tertata, itu semua dihadirkan oleh Allah SWT, salah satunya adalah pengingat betapa ketepatan waktu dalam aktivitas adalah sesuatu yang mutlak adanya. Hidup yang tertib dan teratur sangat menentukan sukses atau tidaknya seseorang dalam mengelola waktu secara disiplin

Oleh karena itu, seorang muslim yang baik seyogyanya memanfaatkan waktu secara optimal semata-mata untuk beribadah kepada Allah SWT. Bukan kuantitas waktu itu yang jadi soal, melainkan apa yang kita kerjakan pada waktu yang sama. Sebab, ada orang dalam waktu 24 jam mampu mengurus Negara dan mengokestrasi jutaan orang dalam satu gerak dan nafas pembangunan.

Kebiasaan menumbuhkan etos kedisiplinan dalam diri kita dibutuhkan manajemen waktu agar kualitas diri kita dapat meningkat. Dan itu semua dapat dilakukan sedemikian rupa serta mampu mengatur waktu 24 jam itu untuk semua urusan. Biar cepat, efisien, dan selamat. Sudah lazim kita dengar pameo mengatakan, “alon-anlon asal kelakon”. Barangkali di era yang kompetitif seperti

ini, pameo ini sudah terasa usang. Terlalu statis pameo itu dapat kita dinamisasikan lagi.³⁴

C. Penelitian Yang Relevan

1. Muhammad Ahsan Agussalim. 2017. Skripsi. Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan (Studi Kasus di MAN 1 Makassar). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu pelayanan Administrasi di MAN 1 Makassar, sekolah tersebut menerapkan budaya kedisiplinan, kerjasama, keteladanan, kepemimpinan sebagai penunjang dalam pelancarkan seluruh sistem kinerja setiap personal dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan agar terjadi sebuah keharmonisan yang berdampak pada lancarnya sistem komunikasi pelayanan serta terjalinnya rasa solidaritas yang tinggi dari setiap unsur sekolah yang ada di MAN 1 Makassar.
2. Lupika Damai Riski, Burhanuddin, dan Ahmad Yusuf Sobri. 2018. Jurnal. Budaya Kerja Di Sekolah Berbasis Islami (Studi kasus Di MTs Assyafiiyah Gondang Tulungagung). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran kepala madrasah dalam pelaksanaan serta pengembangan budaya kerja Islam sangat penting dikarenakan kepala sekolah merupakan manajer, supervisor dan inovator. Kepala madrasah juga

³⁴Harry Mulya Zein, *Disiplin dan Tepat Waktu*. (<http://www.republika.co.id/berita/dunia-Islam/Hikmah/13/12/25/mybzen-kiamat-dan-waktu>). Diakses Tanggal 2 Februari 2020 pukul:12:48 WIB.

merupakan tolok ukur keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah. Dalam mengembangkan budaya kerja di MTs Assyafiiyah Gondang kepala sekolah melaksanakan pembiasaan serta budaya yang telah ada untuk terus menerus dilaksanakan dan dikembangkan. Kepala madrasah juga menerapkan disiplin kerja yang kuat bagi para guru dan tenaga kependidikan. Kepala madrasah MTs Assyafiiyah gondang dalam mengembangkan budaya kerja yang baik dan secara Islam beliau tidak menerima guru yang memiliki dua tanggungan pekerjaan dari sekolah satu ke sekolah yang lain, karena menurut beliau hal seperti itu sangat berpengaruh pada konsistensi dalam bekerja, dalam bekerja pasti nantinya akan ada yang diberatkan. Implementasi budaya kerja Islam di MTs Assyafiiyah Gondang terdapat beberapa budaya kerja diantaranya adalah (a) pembiasaan berjabat tangan guru dan siswa (b) istighosah bapak ibu guru dan pegawai (c) budaya pelaksanaan isthigosah peserta didik dengan walinya setiap tahun (d) budaya berbusana (e) budaya integrasi, professional, inovasi, tanggungjawab dan keteladanan; (3) Ada beberapa kendala yang dialami oleh guru dalam melaksanakan budaya kerja di MTs Assyafiiyah Gondang Tulungagung.

3. Ugi Utami. 2016. Jurnal. Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Budaya Semangat Pagi (Studi Kasus Di SMP Negeri 2 Pringsurat, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan guru harus diperhatikan dan dicari solusi jalan keluarnya, beberapa guru masih banyak yang terlambat dan bahkan sering tidak masuk kerja, kesiapan dalam menjalankan tugas masih

perlu diberikan pembinaan dan bimbingan. Pelaksanaan gerakan semangat pagi sebagai budaya sekolah lebih baik dan meningkat setelah Kepala Sekolah memberikan kelompok regu piket yang dilaksanakan setiap hari kerja. Penerapan gerakan semangat pagi sebagai budaya sekolah dapat meningkatkan revolusi mental disiplin dan tertib kinerja guru yang kemudian berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah pendekatan kualitatif, menurut Strauss dan Corbin Penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik dan kuantifikasi, dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktivitas.³⁵

Metode kualitatif ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dengan menggunakan data kualitatif yang dilakukan secara langsung ke lapangan dan bertujuan juga untuk mengetahui penerapan *Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Gurudi MAS Al-Washliyah Negeri Lama*

B. Latar Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir, Kab. Labuhanbatu. Lokasi ini berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data dan peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir, Kab. Labuhanbatu bermutu dan layak untuk diteliti.

³⁵Salim dan Syahrudin. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka media. hal. 41.

Situasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah situasi pengimplementasian budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir, Kab. Labuhanbatu yang mencakup konteks yang luas, melibatkan perilaku yang banyak, waktu yang lama, waktu yang berbeda dan proses yang bervariasi. Di dalam latar social inilah akan ditemukan berbagai informasi yang bersumber dari subjek penelitian yang diteliti. Penentuan sumber informasi dalam penelitian ini berpegang pada empat parameter yaitu: konteks (suasana, keadaan, atau latar), perilaku, peristiwa dan proses. Untuk itu sebelum memasuki lapangan untuk memulai penelitian, peneliti perlu memahami latar penelitian terlebih dahulu. Disamping itu harus mempersiapkan diri, baik secara fisik maupun mental.

C. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi informasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah dan yang terkait dengan pembentukan kebijakan-kebijakan divisi sekolah.

Adapun sumber data yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini didasari dua sumber yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu sumber pokok yang diterima langsung dalam penulisan yaitu guru dan kepala sekolah, komite sekolah, guru dan pegawai.
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap yang diperoleh secara tidak langsung, dalam hal ini data diperoleh dari dokumen-dokumen, data-data, serta buku-buku referensi yang membahas masalah penelitian tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data-data untuk keperluan penelitian:

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan pengamatan terhadap objek penelitian dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.³⁶Observasi adalah suatu bentuk observasi dimana observer juga terlibat dalam suatu kehidupan atau pekerjaan atau aktivitas subjek yang di observasi (responden).³⁷Metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengamati implementasi budaya kerja dan kedisiplina guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama. Proses pelaksanaan dalam observasi, pertama peneliti mengatur kunjungan terlebih dahulu sehingga tidak mengganggu pihak sekolah dan membuat jadwal kunjungan. Kemudian menunjukkan minat dan gairah atas apa yang sudah dipelajari untuk melakukan penelitian, dan tidak mengajukan terlalu banyak pertanyaan yang akan menimbulkan pertentangan pendapat.

Dalam kunjungan tersebut peneliti bersikap ramah ketika memperkenalkan diri kepada pihak sekolah, tersenyum dan berlaku sopan. Mengucapkan salam ketika melewati orang-orang dalam ruangan tersebut.

Selama observasi, peneliti menempatkan diri dari subyek sampai tercipta hubungan baik. Observasi dilakukan oleh peneliti secara terbuka atau terselubung

³⁶Mohammad Ali. 1982. *Penelitian Pendidikan: Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkas. hal.91.

³⁷Susilo Rahardjo dan Gudnanto. 2003. *Pemahaman Individu Teknik Nontes*. Jakarta: Prenadamedia Grup. hal. 42

dalam latar alamiah. Selama melakukan observasi dengan mencatat di buku dan melakukan dokumentasi agar penulis tidak lupa.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu, dan percakapan dilakukan oleh dua pihak. Yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.³⁸

Pihak yang diwawancarai juga disebut informan ataupun responden yakni orang yang memberikan informasi atau tanggapan tentang keterangan suatu fakta atau pendapat keterangan tersebut dapat disampaikan secara lisan yaitu ketika mengisi angket ataupun tertulis ketika menjawab wawancara.³⁹

Sebelum memulai wawancara, peneliti memutuskan siapa saja yang akan diwawancarai, membuat persiapan untuk wawancara bersangkutan. Wawancara dilakukan yaitu wawancara terbuka dan tertutup. Proses pelaksanaan wawancara yang dilakukan peneliti yaitu, pertama-tama dimulai dengan percakapan bersifat pengenalan serta menciptakan hubungan yang baik. Peneliti memulai dengan membicarakan persoalan yang diharapkan dengan memberitahu tujuan penelitian.

Kemudian peneliti mengatur laju wawancara dan menutup dengan menyajikan kembali pokok utama yang dipelajari kepada informan untuk verifikasi. Peneliti juga mencatat wawancara ke dalam catatan, dan aktivitas tindak lanjut pengumpulan data diidentifikasi berdasarkan informasi yang diberikan.

³⁸Lexy J. Moleong, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. hal. 186.

³⁹Suharsimi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. hal. 145.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.⁴⁰

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan misalnya data tentang sejarah berdirinya sekolah, keadaan siswa, guru serta karyawan, struktur organisasi, jadwal pelajaran, terutama sumber data yang berkaitan dengan implementasi budaya kerja dan kedisiplina guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama.

Proses pelaksanaan yang dilakukan oleh peneliti pada dokumentasi ini yaitu dengan mengumpulkan data-data berupa tulisan, gambar atau karya-karya dari sekolah yang mendukung penelitian. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya Peraturan dan tata tertib surat masuk dan surat keluar serta bukti bukti surat dan catatannya. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, sketsa atau denah dan lain-lain.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Penulis menggunakan analisis data dengan model Miles dan Huberman, yaitu analisis data yang dilakukan secara

⁴⁰Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Reneka Cipta. hal. 274.

langsung dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.⁴¹

1. Kegiatan reduksi data (*data reduction*)

Penelitian menggunakan analisis data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian maka diadakan reduksi data.

Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan atau tempat penelitian kemudian di analisis dengan cermat dan lugas, kemudian menyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian data dengan pembahasan penelitian agar hasil menjadi lebih baik.

Dalam reduksi data ini, peneliti membuat ringkasan, menelusuri tema, membuat penggolongan dan menulis. Kegiatan ini berlangsung terus-menerus sampai laporan akhir tersusun.

2. Penyajian data (*data display*)

Setelah mereduksi data, peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data. Di dalam kegiatan ini, peneliti menyusun kembali data berdasarkan klasifikasi dan masing-masing topik kemudian dipisahkan, kemudian topik yang sama disimpan dalam satu tempat, masing-masing tempat dan diberi

⁴¹Salim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media. hal.147.

tanda, hal ini untuk memudahkan dalam penggunaan data agar tidak terjadi kekeliruan.

Dengan penyajian data, peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Penarikan kesimpulan

Data yang dikelompokkan pada kegiatan kedua kemudian diteliti kembali dengan cermat, dilihat mana data yang telah lengkap dan data yang belum lengkap yang masih memerlukan data tambahan, dan kegiatan ini dilakukan pada saat kegiatan berlangsung. Setelah data dianggap cukup dan telah sampai pada titik jenuh atau telah memperoleh kesesuaian, maka kegiatan selanjutnya yaitu menyusun laporan hingga pada akhir pembuatan simpulan. Penarikan kesimpulan disini adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Setelah melakukan reduksi data dan penyajian data, peneliti akan menyimpulkan tentang bagaimana proses *Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplina Guru* di MAS Al-Washliyah Negerilama.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan. Berpedoman pada pendapat Lincoln dan Guba, untuk mencapai *trustworthiness* (kebenaran),

dipergunakan teknik keterpercayaan, keteralihan, ketergantungan, dan ketegasan yang terkait dengan proses pengumpulan dan analisis data.⁴²

1. Keterpercayaan (*credibility*)

Kredibilitas penelitian melakukan pengamatan sedemikian rupa berkaitan dengan *manajemen persuratan dalam meningkatkan pelayanan administrasi* oleh kepala tata usaha sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya penelitian dapat menunjukkan derajat kepercayaan. Hasil penelitian dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan.

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau dipercaya.

Cara memperoleh tingkatan kepercayaan hasil penelitian, yaitu:

- a. Memperpanjang masa pengamatan memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, bisa mempelajari kebudayaan dan dapat menguji informasi dari responden, dan untuk membangun kepercayaan para responden terhadap peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti sendiri.
- b. Pengamatan yang terus menerus untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang diteliti, serta memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.

⁴²Salim dan Syahrudin. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif (konsep dan aplikasi dalam ilmu sosial, keagamaan dan pendidikan)*. Bandung: Cita Pustaka. hal.165.

- c. Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.
- d. Peer debriefing (membicarakannya dengan orang lain) yaitu mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat.
- e. Mengadakan member check yaitu dengan menguji kemungkinan dugaan-dugaan yang berbeda dan mengembangkan pengujian.
- f. Mengecek analisis, dengan mengaplikasikannya pada data, serta dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang data.⁴³

Prosedur yang dilakukan peneliti yaitu, pertama-tama dengan ketekukan pengamatan cara kerja kepala tata usaha dalam pelaksanaan kerja di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya.

Setelah itu, peneliti melakukan triangulasi dengan cara membandingkan data dari berbagai informan (sumber data) yang terkait dengan data wawancara. Peneliti juga membandingkan dengan data observasi atau pengkajian dokumen yang terkait dengan fokus penelitian

Kemudian dengan kecukupan referensi, dalam konteks ini peneliti mengembangkan kritik tulisan mengevaluasi tujuan yang sudah dirumuskan.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Transferabilitas memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin keteralihan (*transferability*) ini adalah

⁴³Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif DAN R&D*. Bandung: Alfabeta. hal. 330.

dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, atau dari kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.

Setelah peneliti memperoleh data untuk penelitian, dalam keabsahan data keteralihan ini penelitian melakukan uraian rinci dari data-data yang telah didapat ke teori-teori yang sudah dipaparkan oleh peneliti. Peneliti juga akan memaparkan data penelitian dan di sesuaikan dengan teori di pembahasan penelitian.

3. Ketergantungan (*Dependability*)

Dalam penelitian ini *dependabilitas* dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun mulai dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual

Peneliti melakukan pemilihan kasus yang sesuai dengan judul penelitian dan membatasi fokus penelitian, sesudah melakukan pemilihan kasus dan membuat fokus masalah, peneliti membuat kajian teori yang juga disesuaikan dengan judul penelitian.

4. Ketegasan (*Confirmability*)

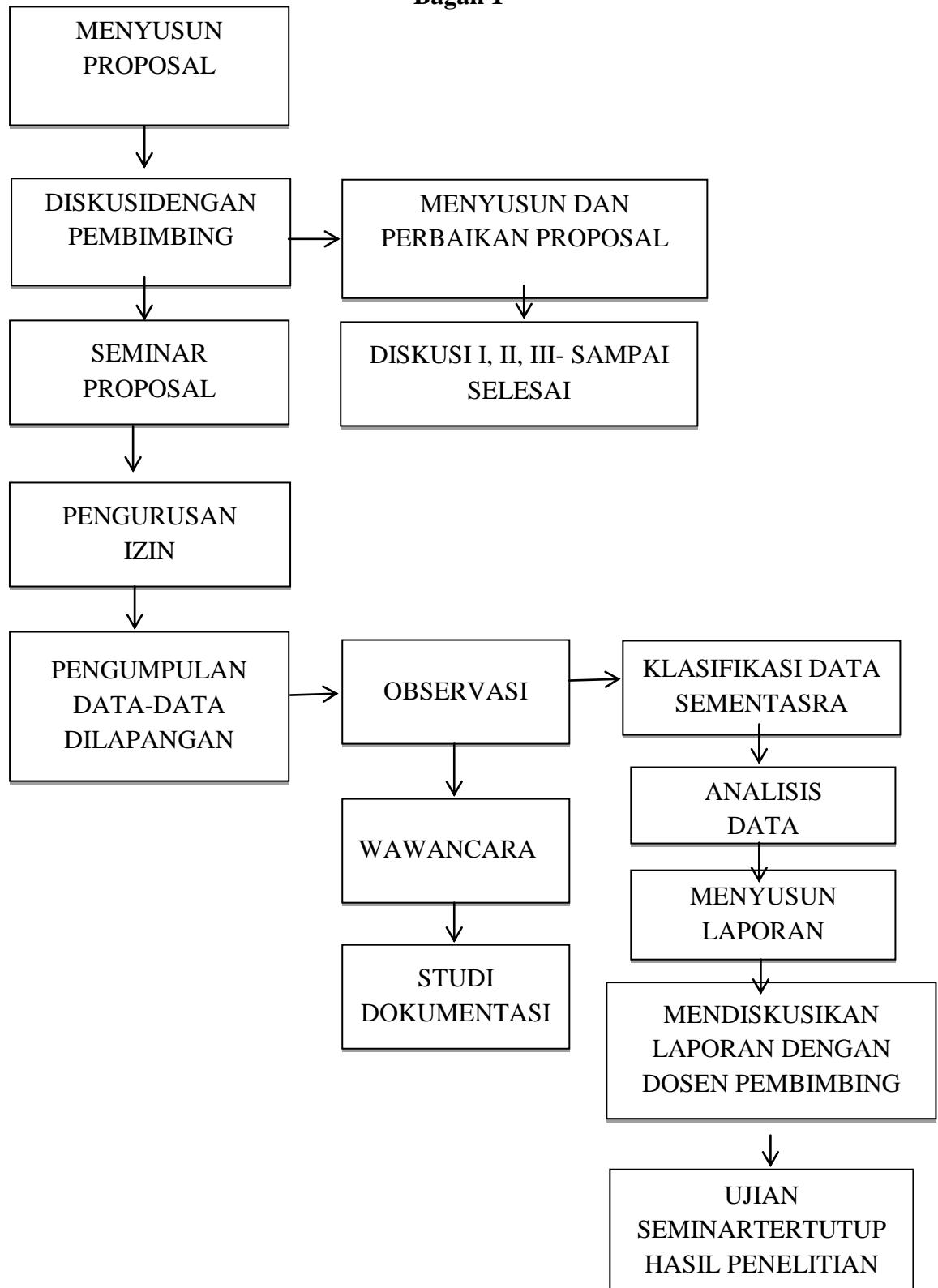
Keabsahan data dan laporan penelitian ini dibandingkan dengan menggunakan teknik, yaitu: mengkonsultasikan setiap langkah kegiatan kepada promotor atau konsultan sejak dari pengembangan desain, menyusun ulang fokus, penentuan konteks dan narasumber, penetapan teknik pengumpulan data, dan analisis data serta penyajian data penelitian.

Proses pelaksanaan yang dilakukan yaitu, peneliti melakukan konsultasi dengan pembimbing mengenai judul, latar belakang, penyusunan teori hingga data-data penelitian yang telah didapat dari tempat penelitian.

G. Langkah-Langkah Penelitian

LANGKAH-LAGKAH PENELITIAN

Bagan 1



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian dan akan dipaparkan berbagai data MAS Al-Washliyah Negerilama, hasil penelitian pada bab ini dibagi menjadi dua bagian yaitu: *Pertama*, potret atau gambaran umum tentang kondisi MAS Al-Washliyah Negerilama, *Kedua*, hasil berupa temuan khusus yang berhubungan dengan rumusan masalah yaitu budaya kerja, disiplin guru, dan faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama.

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat

MAS Al-Washliyah Negerilama terletak di Jalan Istana, Kelurahan Negeri Lama, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Karena banyaknya peminat siswa-siswi untuk masuk ke Madrasah Aliyah yang berasal dari Bilah Hilir maka pada tahun 1993 di dirikanlah MAS Al-Washliyah Negeri Lama yang di pimpin oleh Bapak Drs. Abdul Rohim. Didirikannya MAS Al-Washliyah ini bertujuan untuk memajukan pendidikan Agama di Kec. Bilah Hilir.

MAS Al-Washliyah Negeri Lama sebelum memiliki Bangunan sendiri, siswa-siswi nya belajar menumpang di sekolah MTS Ittihadul Wathaniyah Negeri Lama.

MAS Al-Washliyah adalah jenjang pendidikan formal yang setara dengan sekolah menengah atas, yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Pendidikan madrasah aliyah ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 10 sampai kelas 12. Di MAS Al-Washliyah hanya ada jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Untuk mendapatkan lulusan dari sekolah siswa diwajibkan mengikuti Ujian Nasional. Lulusan MAS Al-Washliyah Negeri Lama dapat melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi umum, Perguruan tinggi agama islam, atau langsung bekerja.

2. VISI dan MISI

VISI

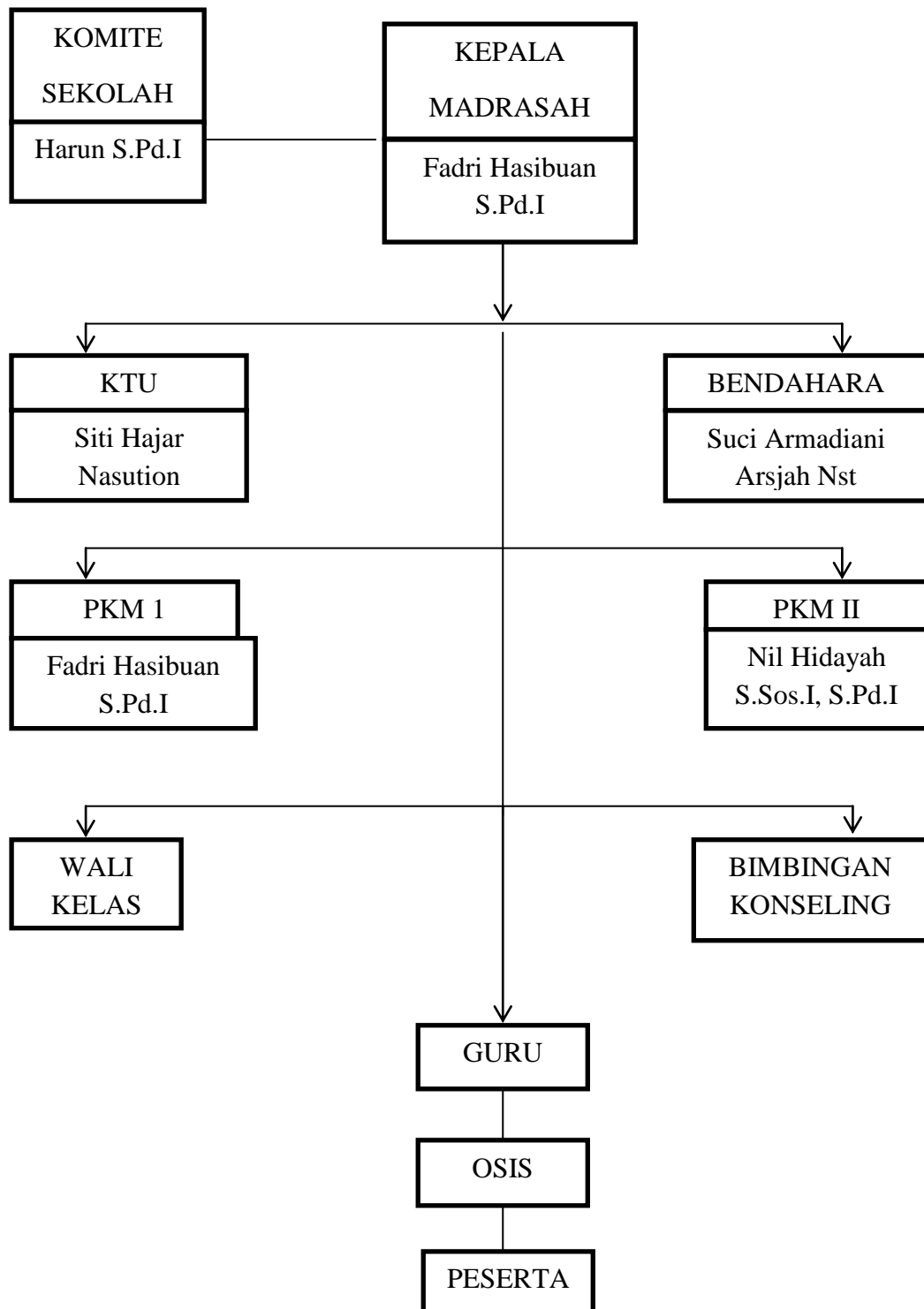
“Membentuk insan yang beriman, berakhlakul kariman, berilmu, kreatif serta peduli lingkungan hidup dan masyarakat.

MISI

- a. Membentuk manusia yang bertaqwa
- b. Membentuk manusia yang berpengetahuan yang luas
- c. Membentuk manusia yang berbudi pekerti yang tinggi
- d. Membentuk manusia yang sehat jasmani dan rohani
- e. Menunjukkan kebahagiaan dunia dan akhirat.

3. Struktur Organisasi

Bagan 2



4. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pengajaran atau guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu kegiatan belajar mengajar di sekolah. Tanpa ada guru yang mengajar peserta didik maka peserta didik akan tidak dapat mengetahui apapun tentang pelajaran dan ilmu pengetahuannya sedikit dan tidak berkembang. Adapun beberapa jumlah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan Mas Al-Washliyah Negeri Lama adalah 16 orang yang terdiri dari:

Tabel 1

NO	Pengelola	PNS		Non PNS		Jumlah
		LK	Pr	LK	Pr	
	Tenaga Pendidik					
1	Guru PNS Diperbantukan tetap					
2	Guru tetap Yayasan			3	3	6
3	Guru Honorer	1			7	8
4	Guru Tidak Tetap					
5	Kepala Tata Usaha				1	1
6	Staf Tata Usaha				1	1

Kelas X	1	20	5	25	1	14	6	20
Kelas XI	1	29	5	34	1	20	5	25
Kelas XII	1	18	13	31	1	29	5	34
Jumlah	3	45	35	80	3	63	16	79

6. Sarana Prasana

Sekolah ini berdiri di atas tanah yang dimiliki yayasan dan sudah memiliki akta notaris, dan sarana prasarana yang dimiliki sekolah masih tergolong sangat sederhana dan masih perlu diperbaharui dan ditingkatkan untuk menunjang efektif dan efisiennya proses pembelajaran di sekolah ini.

Tabel 3

NO	Nama Ruang/ Jenis Ruang	Kondisi Saat Ini				Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat	
1.	Ruang Asrama	-	-	-	-	-
2.	Ruang Kelas	2	1	-	2	5
3.	Ruang Kepala Madrasah	-	-	1	-	1
4.	Ruang Guru	1	-	-	-	1
5.	Ruang Tata Usaha	1	-	-	-	1
6.	Ruang Lab. Komputer	-	-	-	-	-
7.	Ruang Perpustakaan	-	-	-	1	1

8.	Ruang UKS	-	-	-	-	1
9.	Ruang OSIS	-	-	-	-	-
10.	Musholla	1	-	-	-	1
11.	Kamar Mandi	1	-	-	1	2
12.	Lapangan Olahraga	1	-	-	-	1
13.	Parkir	1	-	-	-	1
14.	Meja Guru	6	-	-	-	6
15.	Kursi Guru	10	-	-	-	10
16.	Meja Siswa	30	-	-	20	50
17.	Kursi Siswa	20	30	25	25	100

B. Temuan Khusus Penelitian

Temuan khusus dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil observasi pengamatan langsung yang dilakukan peneliti selama berada di MAS Al Washliyah Negeri Lama, kemudian berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti terhadap narasumber melalui kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap pihak terkait, yaitu: Kepala MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Guru, dan Komite Madrasah. Selain itu, temuan ini juga didapat dari beberapa dokumentasi yang peneliti dapatkan selama observasi di MAS Al-Washliyah Negeri Lama. Dalam temuan ini menjawab dari rumusan masalah yang telah di susun.

1. Budaya kerja guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama

Budaya kerja adalah Budaya kerja merupakan 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

Budaya-Budaya Yang diterapkan di MAS Al-Washliyah Negeri Lama yaitu:

a. Budaya Partisipasi

Budaya prinsip partisipasi adalah budaya yang sering diterapkan oleh kepala sekolah kepada guru dan guru pun menerapkan kepada peserta didik. Sehingga budaya partisipasi ini selalu diterapkan dilembaga pendidikan atau sekolah.

Dari hasil Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Padri, S.Pd.I selaku kepala sekolah di Mas Al-Washliyah Negeri Lama mengenai tentang budaya partisipasi, yaitu:

“Cara kita untuk memberikan partisipasi atau dorongan kepada guru-guru maupun peserta didik dan staf-staf yang ada di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, dengan cara memberikan pujian dan memberikan hadiah kepada guru-guru atau peserta didik dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja serta untuk mendapatkan tujuan bersama dan menyampaikan apa yang menjadi ide-ide serta guru-guru juga ikut terlibat untuk kegiatan.”⁴⁴

⁴⁴ Wawancara dengan Kepala sekolah, Padri, S.Pd.I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib.

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang budaya partisipasi, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

tentang budaya partisipasi, yaitu:

“Budaya partisipasi yang ada disekolah lumayan tinggi, contohnya seperti kepala sekolah ingin mengadakan keindahan kelas, disitulah dilihat keterlibatan atau partisipasi yang dilakukan oleh stakeholders yang ada disekolah, dengan adanya lomba keindahan kelas tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja guru bagaimana dalam memperindah kelas dan bagaimana dalam memperindah ruangan kelas dan bagaimana kreativitas seorang guru tersebut.”⁴⁵

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai budaya partisipasi, yaitu:

“Seperti yang diterapkan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang lain itu memang sangat bermanfaat bagi kita semua, dengan tujuan mempererat silaturahmi antara stakeholder yang ada disekolah.”⁴⁶

Dari hasil wawancara, bahwa dengan adanya budaya prinsip partisipasi tersebut kita dapat bekerja sama dengan masyarakat yang ada di luar sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan seseorang.

b. Budaya Komunikasi

Budaya komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang dilahirkan dari budaya berdasarkan adat istiadat yang telah disepakati bersama karena ingin melakukan hubungan dengan lingkungan disekeliling sekolah.

⁴⁵Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁴⁶Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

Hasil Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Padri, S.Pd.I selaku kepala sekolah di Ma Al-Washliyah Negeri Lama mengenai tentang budaya komunikasi, yaitu:

“Seperti yang kita rasakan saat ini bahwa budaya komunikasi ini sangat penting bagi kita semua, karena dengan adanya budaya tersebut kita selalu diberikan kedekatan dengan orang lain yang ada disekeliling kita, khususnya yang ada disekolah ini. Budaya komunikasi itu sangat bermanfaat bagi seseorang karena dengan budaya-budaya itu kita tidak malu dalam bertanya maupun bergaul dengan sesama manusia.”⁴⁷

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang budaya komunikasi, yaitu:

“Bahwa dengan adanya budaya komunikasi kita selalu mengadakan rapat guru, dengan guru ataupun orangtua siswa, dengan tujuan untuk membantu bagaimana cara agar peserta didik yang ada disekolah selalu memberikan komitmen atau arahan-arahan, baik dari guru maupun kepala sekolah, guna untuk memperlancar komunikasi.”⁴⁸

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai budaya komunikasi, yaitu:

“Budaya komunikasi itu sangatlah penting bagi setiap orang baik di dalam sekolah maupun diluar sekolah, supaya ada pembeda antara ada peserta didik dengan orang yang ada diluar sana, maksudnya orang yang tidak berpendidikan khususnya.”⁴⁹

Dari hasil wawancara diatas, bahwa budaya komunikasi itu sangat penting di pertahankan dan ditingkatkan karena adanya budaya tersebut komunikasi akan lancar antar guru dan kepala sekolah.

⁴⁷Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd,I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib.

⁴⁸Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁴⁹Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

c. Budaya memberi Perhatian

Budaya memberi perhatian merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam memperhatikan kondisi dan keadaan yang ada disekolah.

Dari Hasil Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Padri, S.Pd.I selaku kepala sekolah di Mas Al-Washliyah Negeri Lama mengenai tentang budaya memberi perhatian, yaitu:

“Kepala sekolah memberi perhatian kepada guru dan kepada peserta didik untuk memperlancar proses belajar mengajar di dalam sekolah dan apabila ada guru dan peserta didik yang sakit atau terbaring lemah kepala sekolah akan mengunjungi rumahnya.”⁵⁰

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang budaya memberi perhatian, yaitu:

“Dengan budaya memberi perhatian itu sangat diutamakan dalam sekolah ini, terutamanya untuk menumbuhkan silahturrahim antar setiap warga disekolah ini, apabila ada yang sakit dijenguk dan diberikan motivasi-motivasi untuk kesembuhannya.”⁵¹

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai budaya memberi perhatian, yaitu:

“Dengan adanya budaya memberi perhatian itu, kita sebagai guru selalu memotivasi untuk datang tepat waktu dan selalu aktif di dalam proses belajar mengajar, karena tanpa adanya perhatian dari kepala sekolah kita tidak aktif dalam proses belajar mengajar.”⁵²

⁵⁰Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd,I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

⁵¹Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁵²Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

Dari hasil wawancara, dengan adanya budaya memberi perhatian memang sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh pihak guru dan peserta didik dari pihak sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja.

Dari Hasil Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Padri, S.Pd.I selaku kepala sekolah di Ma Al-Washliyah Negeri Lama mengenai tentang pelaksanaan budaya kerja, yaitu:

“Budaya kerja yang ada di sekolah ini sudah berjalan baik, sesuai dengan ketetapan yang direncanakan bersama”.⁵³

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang penerapan budaya kerja, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Budaya kerja sudah berjalan baik, hanya saja kadang bisa terjadi konflik karena masalah-masalah kecil, tapi Alhamdulillah sejauh ini masih bisa teratasi.”⁵⁴

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai budaya kerja, yaitu:

“Budaya kerja sudah baik, implementasinya bisa baik dan bermanfaat untuk guru dan murid. Kemudian budaya kerja juga dilakukan secara bersama-sama, para guru berdiskusi apa yang harus di kerjakan ke depannya untuk siswa dan juga di harapkan arahan dari kepek.”⁵⁵

Dari hasil wawancara, budaya kerja yang di terapkan di MAS Al-Washliyah sudah berjalan baik, dan implementasinya dapat bermanfaat bagi guru dan juga siswa.

⁵³Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd,I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

⁵⁴Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁵⁵Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

Dari hasil observasi dan wawancara bersama dengan Bapak Padri, S.Pd.I (kepala Madrasah) tentang konsekuensi jika budaya yang ada tidak berjalan, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“maka tidak akan ada komunikasi baik, rasa ke keluargaan, tidak saling peduli satu sama lain, dan tidak akan ada rasa simpati antara satu guru kepada guru yang lain”.⁵⁶

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang konsekuensi jika budaya yang ada tidak berjalan, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“jika budaya kerja tidak dapat berjalan, maka tujuan yang sudah ditetapkan bersama juga tidak akan tercapai.”⁵⁷

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai konsekuensi jika budaya yang ada tidak berjalan, yaitu:

“menurut saya jika budaya yang diterapkan tidak berjalan, maka tujuan yang hendak dicapai pun tidak akan berhasil. Oleh sebab itu perlunya kerja sama antara kepala sekolah, guru dan warga sekolah agar budaya yang diterapkan dapat berjalan dan mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama”.⁵⁸

Dari hasil wawancara, konsekuensi yang terjadi bila budaya tidak berjalan yaitu, akan gagal tercapainya tujuan yang sudah disepakati, dan tidak akan ada rasa saling menghargai, komunikasi yang baik, tidak ada rasa partisipasi di antara guru dan kurangnya rasa kekeluargaan di antara semua.

⁵⁶Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd.I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

⁵⁷Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁵⁸Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

2. Kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama

Kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru, merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Dari Hasil Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Padri, S.Pd.I selaku kepala sekolah di Ma Al-Washliyah Negeri Lama mengenai tentang kedisiplinan guru, yaitu:

“Kedisiplinan guru tidak bisa dikatakan sepenuhnya disiplin, Karena ada tidak semua guru yang mengajar disini rumahnya dekat dengan sekolah, ada yang harus menyebrang naik bot (sampan), ada yang harus naik bus menunggu bus yang lama datangnya, dan yang naik kendaraan sendiri adanya kena kendala di jalan seperti ban kreta bocor. Itupun kalau terlambat 15 menit setelah berlangsungnya jam pelajaran saya akan memberi sanksi kepada guru tersebut.”⁵⁹

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang kedisiplinan guru, yaitu:

“Disiplin guru di MAS Al-Washliyah ini bisa dikatakan baik. Karena guru yang mengajar di sekolah ini tidak hanya mengajar satu sekolah saja. Jadi ketidaksiplinan yang terjadi bukan karena sengaja, karena memang ada sebab tersendiri.”⁶⁰

⁵⁹Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd.I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

⁶⁰Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai kedisiplinan guru, yaitu:

“Disiplin guru sudah baik, dan kepala sekolah juga mengawasi kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah ini. Disini kepala sekolah menegaskan kepada setiap guru agar datang 15 menit lebih awal sebelum masuknya jam pelajaran.”⁶¹

Dari hasil wawancara kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama sudah dikatakan baik, karena antar guru mereka selalu bekerja sama dalam menjalankan tugas mereka, walau ada hambatan yang membuat tidak disiplin, tapi hanya dalam hal wajar.

Dari Dari hasil observasi dan wawancara bersama dengan Bapak Padri, S.Pd.I (kepala Madrasah) tentang mengenai tentang hukuman yang diberi jika guru melanggar aturan/tidak disiplin, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“kalau guru melanggar aturan dan tidak disiplin, dengan kesepakatan bersama maka gaji/honor guru di potong jika kesalahannya karena telat datang kesekolah dan masuk ke kelas mengajar dan honor/gaji yang di potong itu nanti kita kumpulkan dan di akhir semester kita buat untukacara seperti makan bersama dengan para guru”⁶²

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang hukuman yang diberi jika guru melanggar aturan/tidak disiplin, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“biasanya kalau kita datang dan terlambat masuk kelas mengajar, gaji kita dipotong tergantung waktu kita terlambat.”⁶³

⁶¹Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁶²Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd.I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

⁶³Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai kedisiplinan guru, yaitu:

“sesuai kesepakatan bersama, setiap guru yang datang terlambat maka akan diberi sanksi potong gaji sesuai waktu keterlambatan dan gaji tersebut akan digunakan untuk makan bersama di akhir semester, hitung-hitung sekalian mempererat silaturahmi”⁶⁴

Dari hasil wawancara, setiap guru yang melanggar aturan akan diberikan sanksi, seperti guru yang terlambat sampai ke sekolah dan terlambat masuk ke kelas mengajar akan di potong honor nya dan honor tersebut dipergunakan untuk makan bersama di akhir semester agar mempererat silaturahmi.

Dari hasil observasi dan wawancara bersama dengan Bapak Padri, S.Pd.I (kepala Madrasah) tentang mengenai tentang faktor penghambat kedisiplinan guru, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“15 menit sebelum masuk waktu mengajar guru diharuskan agar sudah sampai ke sekolah terlebih dahulu, namun masih ada saja guru yang terlambat karena rumah yang jauh dari sekolah, tidak memiliki transportasi pribadi.”⁶⁵

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang faktor penghambat kedisiplinan guru, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“rumah guru tidak semua dekat, ada guru yang naik angkutan umum tapi angkutan umum di daerah kita ini masih jarang, dan waktu lewatnya tertentu. Kemudian ada guru yang tidak mengajar di satu

⁶⁴Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁶⁵Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd.I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

sekolah, kadang jadwal mengajar mereka tabrakan sehingga buat mereka terlambat masuk mengajar.⁶⁶

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai kedisiplinan guru, yaitu:

“guru tidak semua punya kendaraan pribadi, rumah guru juga ada yang jauh dari sekolah. Ada yang harus nyebrang naik bot dulu baru bisa sampai ke sekolah, ada yang punya anak kecil atau bayi jadi harus mengurus anak mereka dahulu baru kesekolah, ini sebab-sebab mereka terlambat datang kesekolah.⁶⁷

Dari hasil wawancara, faktor penghambat kedisiplina guru yaitu: jarak rumah guru yang jauh dari sekolah, Alat transportasi, guru yang tidak mengajar di satu sekolah saja, kemudian mengurus anak terlebih dahulu bagi yang mempunyai anak kecil dan bayi.

3. Faktor Pendukung dan penghambat dalam implementasi Budaya Kerja dalam meningkatkan kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam rangka kerja organisasi.

⁶⁶Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁶⁷Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

Dari Hasil Menurut hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Padri, S.Pd.I selaku kepala sekolah di Ma Al-Washliyah Negeri Lama mengenai tentang kedisiplinan guru, yaitu:

“Tantangan dan hambatan disiplin guru yaitu karena jauhnya jarak antara sekolah dengan rumah guru dan kendaraan untuk menuju kesekolah.”⁶⁸

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang kedisiplinan guru, yaitu:

“Hambatan disiplin guru karena seorang guru tidak hanya mengajar disekolah itu saja, jadi terlambat guru disinoi masih bisa dikatakan sewajarnya. Karena demi kehidupan para guru harus mengajar lebih dari satu sekolah.”⁶⁹

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah mengenai kedisiplinan guru, yaitu:

“Siswa-siswi disini banyak yang tidak berdomisili dekat dengan sekolah, siswa yang rumahnya di pedalaman tidak ada sinyal internet, ada juga yang tidak memiliki handphone android dan lain-lain. Apabila ini terpenuhi saya pikir akan lancar-lancar saja.”⁷⁰

Dari hasil wawancara faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negerilama yaitu jarak rumah guru kesekolah, jarak rumah siswa kesekolah, pengaruh ekonomi siswa dan lokasi tempat tinggal siswa. Apabila hal tersebut

⁶⁸Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd,I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

⁶⁹Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁷⁰Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

terpenuhi maka implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah akan berjalan baik.

Dari hasil observasi dan wawancara bersama dengan Bapak Padri, S.Pd.I (kepala Madrasah) tentang mengenai tentang solusi yang di ambil dalam mengatasi faktor pendukung dan penghambat implemtasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“jika guru mendapatkan sanksi honor guru dan yang disiplin, rajin dan mematuhi aturan akan diberikan cendra mata”.⁷¹

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“setiap di akhir semester kita selalu buat acara saling bersilaturahmi dan sekalian memberi hadiah kepada guru yang disiplin”.⁷²

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah solusi yang di ambil dalam mengatasi faktor pendukung dan penghambat implemtasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yaitu:

“guru yang tidak disiplin akan diberi sanksi, dan yang yang disiplin akan mendapatkan reward sebagai penghargaan yang diberikan kepada mereka”.⁷³

⁷¹Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd,I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

⁷²Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁷³Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

Dari hasil wawancara, solusi yang di dapatkan adalah dengan memberi sanksi kepada guru yang tidak disiplin dan memberi reaward kepada guru yang rajin dan disiplin sebagai tanda penghargaan.

Dari hasil observasi dan wawancara bersama dengan Bapak Padri, S.Pd.I (kepala Madrasah) tentang mengenai tentang budaya kerja yang di terapkan sudah meningkatkan kedisiplinan guru, maka beliau menjelaskan sebagai berikut:

“sudah, dengan adanya budaya kerja guru bisa aktif menjalankan tugasnya berdasarkan aturan budaya kerja yang ada”.⁷⁴

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Guru-guru (GR2, GR5, GR8 dan GR12) tentang budaya kerja yang di terapkan sudah meningkatkan kedisiplinan guru, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“budaya yang diterapkan dapat meningkatkan kedisiplinan guru, karena dengan adanya budaya kerja yang baik, guru dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan budaya kerja yang sudah ditetapkan”.⁷⁵

Dari kedua pendapat diatas diperkuat juga dari hasil wawancara dengan Bapak Chaidir Siregar S.Pd selaku komite sekolah budaya kerja yang di terapkan sudah meningkatkan kedisiplinan guru, yaitu:

“kalau budaya kerja berjalan dengan baik sesuai aturan yang ada, sesuai jadwal, saya pikir guru-guru akan aktif karena sudah dijadwalkan kapan dia melaksanakan tugas karena sudah terjadwal”.⁷⁶

⁷⁴Wawancara dengan Kepala Sekolah Padri, S.Pd,I, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 14.00 Wib

⁷⁵Wawancara dengan Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama, Pada Tanggal 8 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

⁷⁶Wawancara dengan Komite MAS Al-Washliyah Negeri Lama Chaidir Siregar, S.Pd, Pada Tanggal 28 Oktober 2020 Pada Pukul 10.00 Wib.

Dari hasil wawancara, budaya kerja yang di terapkan di MAS Al-Washliyah sudah dapat meningkatkan kedisiplinan guru. Karena dengan adanya budaya kerja mereka semakin aktif dan akan tugasnya karena sudah terjadwal masing-masing.

C. Pembahasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama dengan menggunakan berbagai metode dalam pengumpulan data, observasi, dokumentasi yang valid, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Budaya kerja

Budaya kerja merupakan 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.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di MAS Al-Washliyah Negeri Lama, budaya kerja yang ada sudah terapkan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ada. Di MAS Al-Washliyah menerapkan budaya partisipasi, budaya komunikasi dan budaya memberi perhatian.

Teori tentang budaya kerja sudah dijelaskan bahwa menurut Budi Paramita dalam Taliziduhu Ndraha budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan

efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.⁷⁷

Dari hasil wawancara dan observasi budaya kerja di MAS Al-Washliyah Negeri Lama sudah baik, namun masih perlu dimaksimalkan. Dimana masih ada guru dan siswa masih melanggar aturan dan budaya yang ada. Komunikasi di sekolah juga masih perlu di maksimalkan agar tujuan dari budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan yang diinginkan.

2. Kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama

Sekolah secara kelembagaan sangat serius dalam mensosialisasikan pemahaman tentang kedisiplinan, termasuk diantaranya dengan pembuatan aturan/kebijakan. Selain itu pihak sekolah menerapkan pembinaan personil dengan pola penerapan *reward* dan *punishment* terhadap personil.

Pada dasarnya dalam perspektif administrasi pendidikan, penegakan disiplin merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin ini berhubungan erat dengan moral, tanggung jawab, wewenang dan komitmen kerja. Pada prinsipnya pembinaan disiplin bertujuan untuk membentuk sikap pegawai sehingga rasa kepedulian dan tanggung jawab personil tumbuh dan berkembang, sehingga dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Dari pendapat kepala madrasah MAS Al-Washliyah kedisiplinan guru tidak bisa dikatakan sepenuhnya disiplin. Karena ada tidak semua guru yang

⁷⁷Taliziduhu Ndraha. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. h. 208.

mengajar disini rumahnya dekat dengan sekolah, ada yang harus menyebrang naik bot (sampan), ada yang harus naik bus menunggu bus yang lama datangnya, dan yang naik kendaraan sendiri adanya kena kendala di jalan seperti ban kreta bocor, Itupun kalau terlambat 15 menit setelah berlangsungnya jam pelajaran saya akan memberi sanksi kepada guru tersebut.

Teori tentang kedisiplinan guru sudah dijelaskan bahwa menurut Elizabeth. B. Hurlock kedisiplinan merupakan sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu.⁷⁸

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).⁷⁹

Dari hasil wawancara dan observasi kedisiplinan guru di Mas Al-Washliyah kurang baik. Karena masih terdapat guru yang tidak mematuhi aturan dan jadwal mereka mengajar. Seperti jadwal datang kesekolah seharusnya 15 menit sebelum masuk jadwal mengajar seharusnya para guru sudah standby di

⁷⁸Elizabeth. B. Hurlock. 1996. *Psikolog Anak Jilid 2*. (Jakarta:Erlangga). H.82.

⁷⁹Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya). H.129.

sekolah, tapi masih ada saja guru yang belum bisa menaati hal tersebut, walaupun terdapat faktor penghambat tersendiri di antara setiap guru.

3. Faktor Pendukung dan penghambat dalam implementasi Budaya Kerja dalam meningkatkan kedisiplinan Guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah Negeri Lama akan di jelaskan sebagai berikut:

Dalam penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru dihadapkan dengan dua faktor yaitu faktor penghambat dan pendukung. Dimana faktor penghambat transportasi yang digunakan guru karena jarak rumah guru dan sekolah jauh sehingga menyebabkan kurang disiplinnya guru untuk datang lebih awal sebelum masuk kelas, kemudian guru honorer yang mengajar tidak hanya di sekolah itu saja, dan kurangnya komunikasi antara guru, dan kepala sekolah karena kepala sekolah jarang datang, kurangnya dana bantuan penyelenggara sekolah, dan kurangnya fasilitas sekolah. setelah adanya faktor penghambat dalam implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru ini ada juga faktor pendukung implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru yaitu: kerja sama yang berlandaskan kekeluargaan, terpenuhinya dana bantuan penyelenggara sekolah dan fasilitas sekolah, transportasi yang dimiliki pribadi oleh guru, lebih awalnya guru mengatur waktu agar waktu jam mengajar di sekolah yang satu tidak tabrakan dengan mengajar di sekolah yang lain.

Fasilitas yang ada di sekolah ini jika dibandingkan dengan teori Arikunto dan Yuliana bahwa fasilitas merupakan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala suatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan memperlancar usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di sekolah.⁸⁰

⁸⁰Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana.(2008). *Manajemen Pendidikan*. (Yogyakarta: Adtya Media). H. 36.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan penelitian dapat diperoleh simpulan bahwa:

1. Pelaksanaan budaya kerja sangat penting untuk dilakukan karena dalam peningkatan kedisiplinan guru. Budaya di sekolah merupakan ciri khas karakter atau watak dan citra sekolah di masyarakat luas. Budaya komunikasi sangat penting di pertahankan dan ditingkatkan karena adanya budaya tersebut komunikasi akan lancar antar guru dan kepala sekolah. budaya kerja yang di terapkan di MAS Al-Washliyah sudah berjalan baik, dan implementasinya dapat bermanfaat bagi guru dan juga siswa.
2. Kedisiplinan guru menjadi kunci terwujudnya tujuan suatu lembaga pendidikan, guru dan karyawan lainnya. Karena dengan kedisiplinan yang baik berarti pegawai dan guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Kepala sekolah menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin, yang dipimpin dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok.
3. Faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya kerja yaitu transportasi yang digunakan guru karena jarak rumah guru dan sekolah jauh sehingga menyebabkan kurang disiplinnya guru untuk datang lebih

awal sebelum masuk kelas, kemudian guru honorer yang mengajar tidak hanya di sekolah itu saja, dan kurangnya komunikasi antara guru, dan kepala sekolah karena kepala sekolah jarang datang, kurangnya dana bantuan penyelenggara sekolah, dan kurangnya fasilitas sekolah. Jika semua hambatan ini terpenuhi maka implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Washliyah akan berjalan baik sesuai yang di harapkan.

B. SARAN

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan maka dapat diajukan beberapa saran mengenai budaya kerja dan disiplin guru yaitu:

1. Bagi pihak sekolah

Pihak sekolah hendaknya selalu memberikan motivasi kepada guru, agar guru yang ada di MAS AL-Washliyah Negerilama dapat menanamkan sifat disiplin dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.

2. Bagi Guru

Guru hendaknya selalu meningkatkan disiplin kerja dan melaksanakan tugas-tugasnya dan fungsinya sebagai guru.

3. Bagi Siswa

Siswa hendaknya selalu menjaga budaya-budaya yang ada, agar budaya yang ada di MAS-Al-Washliyah Negerilama selalu terjaga dan menjadi budaya yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani Jamal Ma'mur, 2010, *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif*, Yogyakarta: Diva Press.
- Arikunto Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik: Edisi Revisi V*, Jakarta: Rineka Cipta
- An-Nisaburi. Al-Wahidin. 2014. *Asbabun Nuzul: Sebab-Sebab Turunnya Ayat-Ayat Al-Qur'an*. Amelia Surabaya.
- Burhan Bungin, 2007, *Penelitian Kualitatif*, Edisi Kedua, Jakarta:Perdana media Group.
- Chaniago Nasrul, 2011, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka.
- Darwis Amri, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Islam: Pengembangan Ilmu Paradigma Islami*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Departemen Agama RI, 2006, *Quran Tajwid Dan Terjemahannya*, Jakarta: Magfirah Pustaka.
- Fattoni Abdurrahmat, 2006, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghony, M Djunaidi dan Fauzan Al- Manshur, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.
- Hurlock, B. Elizabeth, (1996), *Psikologi Anak Jilid 2*, (Jakarta:Erlangga).
- Hasibuan, S.P Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kenna dan Beech, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.

- Maleong, J Lexy, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja RosdaKarya.
- Ndraha Taliziduhu, 2002, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pabundu Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rifa'i Muhammad, 2019, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, Malang Jawa Timur: CV Humanis.
- Rosyadi Ruslan, 2008, *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi Konsepsi Dan Aplikasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitorus Masganti, 2011, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Medan: IAIN PRESS
- Suharsimi, Arikunto dan Lia Yuliana, (2008), *Manajemen Pendidikan*. (Yogyakarta: Adtya Media).
- Sutrisno, Oteng, (1985), *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktek Profesional*, (Jakarta: Erlangga).
- Sutrisno Edi, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, (2013), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Dasar Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pasal .

Usman Basiruddin, 2007, *Metodologi Pembelajaran Agama Islam*, Jakarta:
Ciputat Press.

Usman Khairul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*,
Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo, 2011. *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-2. Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada.

Muhammad Ahsan Agussalim, 2017, *Implementasi Budaya Organisasi Dalam
Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan*. ([http://repositori.uin-
alauddin.ac.id/7632/1/M.%20AHSAN%20AGUSSALIM.pdf](http://repositori.uin-
alauddin.ac.id/7632/1/M.%20AHSAN%20AGUSSALIM.pdf)). Diakses Tanggal 5
Februari pukul 5.00 WIB

Ugi Utami, Peningkatan Kedisiplinan Guru Melalui Budaya Semangat Pagi.
([file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/363-703-1-SM%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/363-703-1-SM%20(3).pdf)). Diakses
tanggal 5 februari pukul 5.15 WIB.

Lampiran 1

**PEDOMAN WAWANCARA UNTUK MEMPEROLEH DATA DAN
INFORMASI DALAM RANGKA PENELITIAN SKRIPSI YANG
BERJUDUL : IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL-WASHLIYAH
NEGERI LAMA, KEC. BILAH HILIR, KAB. LABUHANBATU**

I. Instrument Wawancara dengan Kepala Sekolah

1. Tahun berapa MAS AL-WASHLIYAH ini didirikan ?
2. Apa yang melatar belakangi berdirinya MAS AL-WASHLIYAH?
3. Bagaimana letak MAS AL-WASHLIYAH Secara Geografis?
4. Apa yang jadi visi dan misi MAS AL-WASHLIYAH ini?
5. Sejak kapan Bapak memimpin madrasah ini?
6. Bagaimana struktur organisasi siswa dan sekolah di MAS AL-WASHLIYAH?
7. Apa saja peran Bapak sebagai kepala sekolah dalam menerapkan implementasi budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH ini?
8. Apa tujuan dan manfaat dikembangkannya implementasi budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH ini?
9. Bagaimana penerapan kedisiplinan guru di MAS AL-WASHLIYAH?
10. Bagaimana penilaian Bapak terhadap implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru yang terjadi di MAS AL-WASHLIYAH yangng Bapak pimpin ini?

11. Apa faktor yang mempengaruhi terciptanya budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH ini?
12. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS AL-WASHLIYAH?
13. Apa bentuk budaya kerja yang dibudayakan di MAS AL-WASHLIYAH?
14. Bagaimana bentuk budaya kerja yang Bapak laksanakan di MAS AL-WASHLIYAH
15. Program dan kebijakan apa yang Bapak buat untuk memperlancar pelaksanaan kedisiplinan sehingga tercipta budaya kerja yang baik di MAS AL-WASHLIYAH ini?
16. Bagaimana strategi Bapak dalam mengembangkan budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH?
17. Apa saja yang Bapak lakukan dalam pengawasan untuk menerapkan kedisiplinan ini?
18. Apakah menurut Bapak sudah terlaksana budaya kerja yang baik di MAS AL-WASHLIYAH?
19. Tantangan dan hambatan apa saja yang Bapak hadapi dalam penerapan Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru ini?
20. Apa solusi yang Bapak ambil selama ini dalam mengatasi hambatan/tantangan dalam menerapkan kedisiplinan guru di MAS AL-WASHLIYAH ini? Mohon jelaskan?
21. Apa harapan Bapak kedepan dalam mengembangkan Implementasi Budaya Kerja Di MAS AL-WASHLIYAH ini?

II. Instrument Wawancara Dengan Tenaga Kependidikan

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja di MAS AL-WASHLIYAH ini?
2. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap kinerja kepala sekolah MAS AL-WASHLIYAH Dalam Menerapkan Budaya Kerja Di MAS AL-WASHLIYAH ini?
3. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap pelaksanaan budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH ini?
4. Adakah manfaat dari Implementasi Budaya Kerja Di MAS AL-WASHLIYAH ini?
5. Apakah Bapak/Ibu bekerja sama dengan kepala sekolah dalam menerapkan kedisiplinan di MAS AL-WASHLIYAH ini?
6. Menurut Bapak/Ibu apakah kepala sekolah selalu mengawasi tentang berlangsungnya penerapan kedisiplinan di peraturan MAS AL-WASHLIYAH ini?
7. Bagaimana menurut Bapak/Ibu tentang Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Dan Peraturan Di MAS AL-WASHLIYAH ini?
8. Bagaimana sikap dan perilaku para guru terhadap pengembangan budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH ini?
9. Apakah ada peraturan jadwal dalam pelaksanaan Budaya Kerj Di MAS AL-WASHLIYAH ini?
10. Dukungan seperti apa yang Bapak/Ibu berikan untuk keberhasilan dalam melaksanakan Budaya Kerja Yang Baik Di MAS AL-WASHLIYAH ini?

11. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah sebagai alat untuk memperlancar pelaksanaan budaya kerja agar budaya tersebut dilaksanakan oleh seluruh warga sekolah terutama para guru?
12. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH?
13. Menurut Bapak/Ibu apakah budaya kerja yang dilaksanakan dapat meningkatkan kedisiplinan guru? Mohon dijelaskan?

III. Instrument Wawancara dengan Guru

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja di MAS AL-WASHLIYAH ini?
2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang keadaan budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH?
3. Budaya kerja seperti apa yang ada di MAS AL-WASHLIYAH ini?
4. Bagaimana pergaulan atau komunikasi yang tercipta di MAS AL-WASHLIYAH ini antara kepala sekolah dengan guru, dan antara sesama guru?
5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu penerapan budaya kerja di MAS AL-WASHLIYAH ini?
6. Bagaimana cara Bapak/Ibu menanggapi tentang peraturan dan kebijakan yang diterapkan di MAS AL-WASHLIYAH ini?
7. Bagaimana kedisiplinan di MAS AL-WASHLIYAH ini?
8. Apakah kepala madrasah sudah memberikan teladan yang baik kepada guru-guru?
9. Menurut Bapak/Ibu apa yang menjadi faktor penghambat sehingga kedisiplinan guru di MAS AL-WASHLIYAH ini apabila terambat?
10. Menurut Bapak/Ibu apakah budaya kerja di sekolah yang telah dilaksanakan sudah meningkatkan kedisiplinan guru di MAS AL-WASHLIYAH?

Lampiran 2

**PEDOMAN DOKUMENTASI IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA
DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL-
WASHLIYAH NEGERI LAMA, KEC. BILAH HILIR, KAB.
LABUHANBATU**

No.	Dokumen Penelitian	Checklist (√)
1.	Visi dan Misi Sekolah	√
2.	Sejarah Sekolah	√
3.	Data Guru	√
4.	Data Siswa	√
5.	Sarana Prasarana	√
6.	Rekam Photo	√

Lampiran 3

Dokumentasi MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab.

Labuhanbatu



gambar 1. Depan sekolah MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab.

Labuhanbatu



Gambar 2. Struktur organisasi MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



Gambar 3. Foto bersama komite sekolah MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



Gambar 4. Kegiatan rapat guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



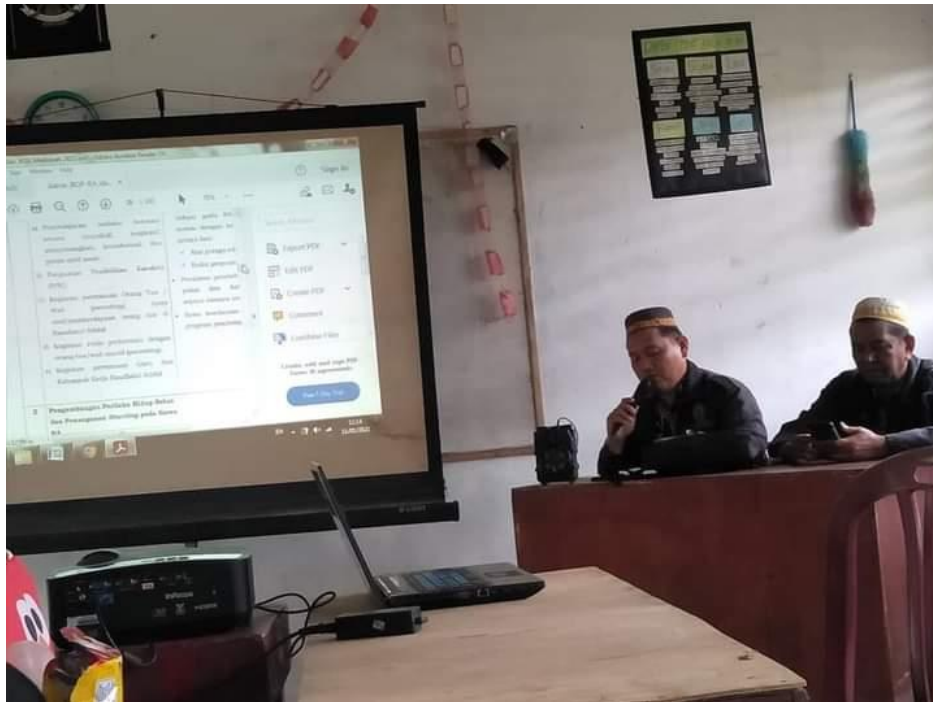
Gambar 5. Foto bersama guru dan siswa/siswi MAS Al-Washliyah Negeri Lama
Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



Gambar 6. Kegiatan Apel pagi sebelum masuk kelas



Gambar 7. Kegiatan Roadshow stop pernikahan dini



Gambar 8. Kegiatan rapat guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



Gambar 9. Kegiatan makan bersama selesai baris memperingati 1 Muharram



Gambar 10. Kegiatan cooking school MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



Gambar 11. Kegiatan nasyid memperingati Hari Guru MAS Al-Washliyah Negeri
Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



Gambar 12. Kegiatan latihan menari



Gambar 13. Kegiatan sholat dzuhur berjamaah Guru MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



Gambar 14. Kegiatan praktek sholat jenazah MAS Al-Washliyah Negeri Lama Kec. Bilah Hilir Kab. Labuhanbatu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-10391/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/08/2020

07 November 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala MAS AL-WASHLIYAH NEGERI LAMA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Siska Rapika Nasution
NIM : 0307163131
Tempat/Tanggal Lahir : Sei.abal, 27 Juni 1997
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : LINGKUNGAN SELABAL MAKMUR Kelurahan NEGERI BARU
Kecamatan BILAH HILIR

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di MAS AL-WASHLIYAH NEGERI LAMA, KEC. BILAH HILIR, KAB. LABUHANBATU, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 07 November 2020
a.n. DEKAN
Ketua Program Studi Manajemen
Pendidikan Islam



Digitally Signed

Dr. ABDILLAH, M.Pd
NIP. 196808051997031002

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



MADRASAH ALIYAH SWASTA

Al Jamiyatul Washliyah

KELURAHAN NEGERI LAMA
KECAMATAN BILAH HILIR

Alamat : Jalan Istana Negeri Lama

SURAT KETERANGAN
Nomor : 120 /MAS-AW/NL/11/2020

Sehubungan dengan surat dari Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Nomor: B-10391/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/08/2020, hal: Izin Mengadakan Riset tertanggal 10 September 2020, maka Kepala Mas Al-Washliyah Negeri Lama dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Siska Rapika Nasution
NIM : 0307163131
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : SI

Benar telah mengadakan Riset di MAS Al-Washliyah Negeri Lama pada tanggal 15 September 2020 s/d 02 November 2020 guna melengkapi data dan penyusunan Skripsi yang berjudul "Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru".

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Negeri Lama, 02 November 2020

Kepala Madrasah

Padri, S.Pd.I

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Siska Rapika Nasution

Tempat/Tanggal Lahir : Sei. Abal, 27 Juni 1997

Alamat : Jl. Lapangan Dusun Vi Bandar Setia
: Lingk. Sei. Abal Makmur

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Nama Orang Tua : Ayah Chandra Putra Nasution
: Ibu Rizka Kesumawati

Riwayat Pendidikan

SDN 112192 Sei. Mambang 2004-2010

Mts Al-Ilhamiyah Sidomulyo 2010-2013

Mas Al-Washliyah Negeri Lama 2013-2016

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2016-2021