

**IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI
MADRASAH ALIYAH PROYEK UNIVA MEDAN TAHUN AJARAN
2019-2020**

**Khairul Ameer
Ramlan Padang
Parlaungan Lubis**

Abstract

This Study Aims To Determine The Implementation Of Work Culture In Improving Teacher Discipline In Madrasah Aliyah Medan UNIVA Project. To get this data, the population is all 33 teachers. The sample was determined using 33 random sampling techniques. The method in this research is descriptive method with data collection instruments is a questionnaire of 5 items. Based on data analysis and management techniques, the following research results are obtained: The Implementation Of Work Culture In Improving Teacher Discipline In Madrasah Aliyah Medan UNIVA Project school year 2019/2020 in this case equal 85,56% from 33 the teacher states that the discipline of islamic/general religious education teachers positively implements discipline in Madrasah Aliyah UNIVA Medan Project This Study Aims To Determine The Implementation Of Work Culture In Improving Teacher Discipline In Madrasah Aliyah Medan UNIVA Project. To get this data, the population is all 33 teachers. The sample was determined using 33 random sampling techniques. The method in this research is descriptive method with data collection instruments is a questionnaire of 5 items. Based on data analysis and management techniques, the following research results are obtained: The Implementation Of Work Culture In Improving Teacher Discipline In Madrasah Aliyah Medan UNIVA Project school year 2019/2020 in this case equal 85,56% from 33 the teacher states that the discipline of islamic/general religious education teachers positively implements discipline in Madrasah Aliyah UNIVA Medan Project.

Keyword: Budaya, Kerja, Disiplin

Pendahuluan

Pendidikan bukan hanya tanggung jawab pemerintah, lembaga, instansi atau yayasan pendidikan tertentu, tetapi

pendidikan adalah tanggung jawab masyarakat, orang tua dan negara. Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan itu membutuhkan tenaga-tenaga ahli dan terampil dan berdisiplin dalam pembinaan

dan pengembangan secara terpadu. Untuk itu diperlukan sistem atau cara pendekatan yang benar, tepat dan terpadu.

Disisi lain penyelenggaraan pendidikan harus sesuai kemampuan guru sebagai seseorang pendidik, disamping kemampuan perlu juga pembinaan disiplin guru agar prestasi belajar siswa dapat berkembang dengan sebaik-baiknya. Pendidikan bukan hanya tanggung jawab pemerintah, lembaga, instansi atau yayasan pendidikan tertentu, tetapi pendidikan adalah tanggung jawab masyarakat, orang tua dan negara. Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan itu membutuhkan tenaga-tenaga ahli dan terampil dan berdisiplin dalam pembinaan dan pengembangan secara terpadu. Untuk itu diperlukan sistem atau cara pendekatan yang benar, tepat dan terpadu. Disisilain penyelenggaraan pendidikan harus sesuai kemampuan guru sebagai seseorang pendidik, disamping kemampuan perlu juga pembinaan disiplin guru agar prestasi belajar siswa dapat berkembang dengan sebaik-baiknya.

Banyak ide-ide, konsep dan teori yang dikemukakan oleh para ahli guna meningkatkan disiplin guru. Pembinaan terhadap disiplin guru ini dapat pula dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah pengawasan. Langkah-langkah pengawasan yang dapat diterapkan dalam membina disiplin guru tersebut adalah merumuskan standar, mengadakan pengukuran, membandingkan hasil pengukuran dengan standar, mengadakan perbaikan jika terdapat kekurangan atau ketidak disiplin. Oleh karena itu perjanjian sangat penting, karena dengan demikianlah pembinaan guru dapat bekerja dengan baik. Dalam suasana demikianlah guru juga merasa dihargai. Inisiatif yang berasal pada dirinya biarpun itu berbeda dengan inisiatif pembina asalkan baik juga diterima oleh pembina dan guru lainnya.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk mencari kebenaran dengan mengumpulkan data dan menganalisis data yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Suharsimi Arikunto mengatakan "Metoda penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang dihadapi". (Suharsimi Arikunto, 2010:95) Dengan demikian metode penelitian adalah suatu cara untuk mencapai kebenaran dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang diperlukan guna mencapai tujuan. Dalam rangka mengumpulkan data penulis melakukan riset lapangan (*field research*) dan riset keperustakaan (*library research*) maksudnya adalah: penelitian bersifat lapangan akan memperoleh gambaran mengenai beberapa fakta berhubungan dengan masalah yang diteliti. Kemudian untuk mendukung hasil (data) dari lapangan digunakan juga data teoritis yang dikutip dari buku-buku perpustakaan yang relevan dengan masalah yang dibahas.

Pembahasan

Pengertian Budaya Sekolah

Sama halnya dengan organisasi pada umumnya, sekolah juga memiliki budaya tersendiri sebagai suatu jati diri yang dicitrakan sekolah tersebut. Hal yang membedakan antara budaya organisasi dengan budaya sekolah terdapat pada tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah yaitu tujuan pendidikan.

Fungsi Budaya Sekolah

Menurut Peterson dalam Aan Komariyah (2004: 213) kenapa budaya sekolah penting dipelihara, adalah karena beberapa alasan sebagai berikut: Budaya sekolah memengaruhi prestasi dan perilaku sekolah. Artinya bahwa budaya menjadi dasar bagi siswa dapat meraih prestasi melalui ketenangan yang diciptakan iklim dan peluang-peluang kompetitif yang diciptakan program sekolah.

- a) Budaya sekolah tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tantangan kreatif, inovatif, dan visioner untuk menciptakan dan menggerakkannya.

- b) Budaya sekolah adalah unik walaupun mereka menggunakan komponen yang sama tetapi tidak ada dua sekolah yang persis sama.
- c) Budaya sekolah memberikan kepada semua level manajemen untuk fokus pada tujuan sekolah dan budaya menjadi kohesi yang mengikat bersama dalam melaksanakan misi sekolah.
- d) Meskipun demikian, budaya dapat menjadi counter productive dan menjadi suatu rintangan suksesnya bidang pendidikan dan budaya dapat bersifat membedakan dan menekankan kelompok-kelompok tertentu didalam sekolah.
- e) Perubahan budaya merupakan suatu proses yang lambat, seperti perubahan cara mengajar dan struktur pengambilan keputusan.

Pada dasarnya, fungsi dari budaya sekolah adalah sebagai identitas sekolah yang mempunyai kekhasan tertentu yang membedakan dengan sekolah lainnya. Identitas tersebut dapat berupa kurikulum, tata tertib, logo sekolah, ritual-ritual, pakaian seragam dan sebagainya. Budaya tersebut tidak secara instan diciptakan sekolah, akan tetapi melalui berbagai proses yang tidak singkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komariyah (2004: 214) yang menyebutkan bahwa pada awal kemunculannya, budaya sekolah mengacu pada visi pendirian sekolah yang dipengaruhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang melingkupinya. Dengan demikian, budaya sekolah secara umum terbentuk atas dasar visi dan misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi terhadap tuntutan lingkungan (masyarakat), baik internal maupun eksternal.

Unsur-unsur dalam Budaya Sekolah

Sekolah sebagai suatu organisasi mempunyai ciri atau kekhasan tersendiri. Ciri-ciri tersebut dinamakan sebagai budaya sekolah. Sebagaimana yang telah disebutkan di atas, bahwa budaya sekolah lahir dari visi pendirian sekolah, maka kekhasan budaya sekolah juga tidak terlepas dari visi dan

proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut kebersamaan semua unsur-unsur dan komponen-komponen sebagai bidang garapan organisasi. Budaya sekolah dapat dilihat dari pola hubungan yang terjadi disekolah, yaitu pola hubungan kedinasan, yaitu pola hubungan antara guru dan kepala sekolah, pola hubungan kolegial antara guru dan guru dan pola hubungan yang edukatif, yaitu guru dengan siswa. Dari ketiga pola hubungan tersebut meliputi nilai, norma, dan kebiasaan.

Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Sekolah

Budaya sekolah yang diterapkan oleh sekolah menuntut para anggota organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap budaya sekolah. Budaya sekolah yang dianut oleh sekolah merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja guru dan para pegawai lainnya. Meningkatkan kinerja guru merupakan hasil internalisasi guru terhadap nilai-nilai organisasi sekolah sehingga memunculkan loyalitas serta komitmen yang tinggi kepada kepala sekolah yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Kotter & Heskett dalam Rosita (2008: 97) bahwa nilai-nilai, norma-norma, dan asumsi-asumsi yang diinternalisasi dan dipegang teguh oleh anggota organisasi dapat melahirkan perasaan tenang, committed, loyalitas, memacu kerja lebih keras, kohesivitas, keseragaman sasaran, dan mengendalikan perilaku anggota organisasi serta produktivitas dan kinerja.

Sehubungan dengan hal di atas, maka budaya sekolah yang dianut dan diterapkan oleh suatu sekolah tertentu, akan mampu memengaruhi kinerja guru dan pegawai disekolah yang bersangkutan. Kinerja guru akan menjadi optimal apabila diintegrasikan dengan komponen persekolahan, sampai kepala sekolah, guru, karyawan, maupun peserta didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan komitmen yang kuat dan niat yang ikhlas serta selalu menyadari semua kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk terus dapat meningkatkan kekurangan tersebut sebagai upaya untuk

meningkatkan ke arah yang lebih baik. Kinerja seorang guru akan jauh lebih efektif apabila selain menguasai materi pembelajaran, dan keterampilan mengajar, dia mampu menerima dan bekerjasama dengan rekan kerja dan murid-muridnya, serta dapat menemukan kedamaian, prinsip dan makna kehidupan disekolah tempat dimana ia bekerja, karena sebagai makhluk sosial guru merupakan sebagai suatu kelompok yang disebut makhluk sosial, guru juga disebut dengan suatu kelompok masyarakat. Dengan bekerja manusia dapat menyatakan eksistensinya kepada lingkungan dimana ia berada. Oleh karena itu keberadaan setiap individu dalam kelompok begitupun dengan guru dalam lingkungan sekolah harus mampu menyesuaikan diri dari berbagai perbedaan dan perbenturan yang ada agar tetap eksis dan tetap bertahan dengan cara meningkatkan kinerja.

Menurut Triguno (1996), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan sesuatu kekuatan pendorong, membudaya 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". Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang dapat diukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain.

Menurut Budhi Paramita, 1986 (dalam Ndraha, Taliziduhu, 2002) mendefinisikan budaya kerja secara umum sebagai: sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan dalam pekerjaan dibandingkan dengan yang lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri,

atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

- b. Perilaku pada bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Sikap maupun perilaku kerja tersebut terbentuk baik didalam masyarakat maupun didalam organisasi atau perusahaan. Sudah barang tentu, warna budaya kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat (makro) atau budaya organisasi (perusahaan) yang bersangkutan. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan akademik sekaligus dalam kegiatan mengajar. Dalam lingkungan sekolah kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku sangat dituntut, sebab secara administratif guru merupakan seseorang tenaga pendidikan yang harus patuh pada organisasi dan atasan yang memimpinya, sebagaimana yang berlaku dalam peraturan kepegawaian.

Sebagai seorang karyawan pendidikan, guru harus menaati ketentuan pimpinan, guru tidak dapat mengelak dalam melaksanakannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin wajib melakukan kontrol atas semua tugas guru yang harus dikerjakannya karena menjadi bagian tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kepala sekolah menilai semua tugas yang dikerjakan guru. Sebagai tenaga pendidik guru dituntut kesetiaannya dan ketaatannya dalam melaksanakan tugas kesehariannya, disiplin dan kepatuhannya sebagai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan pada tingkat sekolah memiliki kewenangan dan keluasaan dalam mengembangkan program, mengelola, dan mengawasinya. Memiliki keleluasaan dalam mengatur segenap sumber daya yang dimilikinya supaya terjadi peningkatan mutu dan produktifitas yang signifikan dalam memberi layanan belajar bermutu untuk pengembangan peserta didiknya. Berdasarkan pada tugas dan fungsi kepala sekolah, maka

pemberian pembinaan kepada guru merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam memajukan dan meningkatkan produktifitas kerja dari guru-guru itu sendiri. Karena dari kinerja guru yang baiklah keberhasilan pembelajaran dapat tercapai.

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil yang baik. Untuk memperoleh hasil kerja yang berkualitas, diperlukan peran serta dari pimpinan. Pimpinan harus mampu memberi pembinaan kepada bawahan agar dapat bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna, sehingga pekerjaan yang dihasilkan mempunyai kualitas.

Dalam hal ini, pembinaan merupakan suatu tanggung jawab pimpinan yang harus diberikan kepada mitra kerja secara kontinu agar bawahan selalu merasakan ada perhatian dari pimpinan dalam hubungan kerja. Memberi pembinaan kepada bawahan sama halnya memberikan dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah digariskan. Dengan adanya pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah terhadap tenaga pendidik, maka diharapkan tujuan-tujuan yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik, sehingga kekurangan yang ada dapat diperbaiki dari adanya kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Hasil Pembahasan

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 28 Guru atau 92.22% bersungguh-sungguh, 3 Guru atau 5.56% menjawab kurang bersungguh-sungguh, dan 2 Guru atau 2.22% menjawab tidak bersungguh-sungguh. Disimpulkan bahwa, guru pendidikan agama islam sudah bersungguh-sungguh menegakkan disiplin dalam menjalankan tugas disekolah.

Setelah data angket dideskripsikan dengan menggunakan tabel analisis persentase, selanjutnya dianalisis dengan memberikan tafsiran secara keseluruhan dari jawaban angket tersebut. Hasil analisis data dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin yang diterapkan guru Pendidikan Agama Islam memberikan pengaruh terhadap

ketekunan dan kemajuan seorang guru.

2. Disiplin guru Pendidikan Agama Islam memberikan pengaruh terhadap sekolah yang dikembangkannya.
3. Guru agama islam tetap hadir mengajar sebagaimana mestinya.
4. Guru Pendidikan Agama Islam tidak pernah datang terlambat disekolah.
5. Guru Pendidikan Agama Islam tidak pernah meninggalkan kelas sewaktu jam mengajar sedang berlangsung.
6. Guru Agama Islam senantiasa berpakaian rapi dan bersih sebagaimana busana muslim pada waktu mengajar.
7. Guru Pendidikan Agama Islam mematuhi peraturan-peraturan sekolah yang ditetapkan sekolah untuk guru.
8. Guru Pendidikan Agama Islam tidak pernah menentang/melawan kepala sekolah.
9. Guru Pendidikan Agama Islam tidak pernah mengerjakan pekerjaan sambilan sewaktu melaksanakan proses belajar mengajar didalam kelas.
10. Guru agama islam sudah bersungguh-sungguh menegakkan disiplin dalam menjalankan tugas disekolah.

Berdasarkan item-item angket yang diajukan kepada sampel ternyata disiplin dalam proses pembelajaran mempunyai peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran. Proses pembelajaran yang baik, akan mencerminkan efektivitas kedisiplinan guru maupun siswa dalam pembelajaran.

Dari hasil angket disimpulkan bahwa pembinaan disiplin guru Pendidikan Agama Islam Madrasah aliyah Proyek UNIVA Medan telah dilaksanakan oleh kepala sekolah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam halini pembinaan dilakukan dalam aspek: ketaatan dan kepatuhan guru dalam memenuhi jam kerja, keaktifan guru dalam program pengajaran, pembuatan satuan pengajaran yang dilakukan oleh guru, penggunaan alat bantu dan metode pengajaran yang dilakukan, sistematik kegiatan guru dalam kegiatan

mengajar, dan keteraturan dan kontinuitas penelitian guru terhadap hasil kedisiplinan guru disekolah.

Disimpulkan bahwa implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Madrasah Aliyah Proyek UNIVA Medan yang dilaksanakan guru dan kepala sekolah menghasilkan temuan bahwa guru Pendidikan Agama Islam taat dan patuh dalam memenuhi jam kerja, keaktifan dalam program pengajaran, aktif dalam membuat kesatuan pengajaran, menggunakan alat bantu dan metode pengajaran dengan baik, melaksanakan secara sistematis aspek-aspek dalam kegiatan-kegiatan mengajar, serta teratur dan kontinue melakukan penelitian terhadap hasil kedisiplinan guru disekolah. Kedisiplinan diri guru Madrasah Aliyah Proyek UNIVA Medan hampir sepenuhnya ditaati oleh guru.

Kedisiplinan itu memang tidak perlu otoriter, namun yang perlu ditumbuhkan dari mereka adalah kesadaran yang tinggi. Kami yakin adapun pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan para guru masih dalam taraf kewajaran. Artinya masih berkisar terlambat datang ke sekolah serta masih terdapat guru yang tidak dapat hadir disekolah.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, terungkap bahwa keteladanan guru dalam berdisiplin memang sudah maksimal dan selalu diadakan pengembangan. Ini terbukti ketika penulis sedang melaksanakan pengamatan di Di Madrasah Aliyah tersebut, dari berbagai bentuk kedisiplinan yang telah dilaksanakan oleh guru seperti melaksanakan pembelajaran, membuat silabus atau RPP hingga ketepatan waktu ketika datang kesekolah untuk mengajar.

Disiplin diri terbentuk melalui proses internalisasi terhadap kontrol luar (*external control*) atau batasan-batasan norma yang berlaku dalam lingkungannya. Individu yang telah berhasil menginternalisasi kontrol dari luar atau tata nilai, berarti dia telah mampu menyerap atau menjiwai nilai-nilai tersebut. Dia mampu mentaati suatu peraturan tanpa merasa terpaksa atau karena ikut-ikutan, tetapi didorong oleh niat didalam diri.

Individu yang memiliki disiplin diri, tidak hanya mampu mentaati peraturan dari

luar, akan tetapi cenderung mampu mengatur dirinya, atau mengarahkan diri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang perlu dikembangkan pada diri individu itu memang banyak dimensinya, salah satunya ialah dalam belajar. Belajar merupakan unsur pokok dalam proses pendidikan.

Dengan meningkatnya disiplin, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas jam belajar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan meningkatkan iklim belajar yang lebih kondusif untuk meningkatkan tenaga kependidikan untuk mencapai hasil belajar peserta didik yang lebih baik. Pendidikan, kualitas disiplin diri dalam pembelajaran diharapkan berkembang pada diri guru, agar dapat memiliki ciri-ciri perilaku dan pribadi yang dikemukakan di atas. Salah satu unsur pokok yang harus diperhatikan dalam proses pendidikan adalah bagaimana upaya sekolah menjadikan guru berpribadi sehat, yang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri secara tepat, baik terhadap dirinya sendiri maupun lingkungan.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di Madrasah Aliyah Proyek UNIVA Medan tidak terlepas dari peranan dan dedikasi guru. Karena guru merupakan orang yang berhubungan langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar, maka guru diharapkan menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu mengelola peraturan serta menegakkan disiplin terhadap diri.

Peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak mungkin pelaksanaan proses belajar mengajar disekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa sekolah yang tertib, aman, dan teratur merupakan persyaratan agar guru dapat bekerja secara optimal. Orang yang disiplin dalam melaksanakan suatu pekerjaannya adalah orang yang mempunyai kesadaran tinggi, ketepatan waktu, kepatuhan dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Perilaku pribadi seorang guru sangat mempengaruhi disiplin guru, sebagai teladan yang baik, hendaknya guru menerapkan sikap disiplin dari diri sendiri misalnya mulai berusaha untuk datang ke sekolah lebih awal, masuk ke kelas juga lebih awal, dan mematuhi peraturan di sekolah misalnya pakaian seragam sekolah, guru juga memakai pakaian mencerminkan ketaatan guru, sehingga kepala sekolah dapat menilai kedisiplinan guru di sekolahnya.

Bila pengertian dan pembahasan tentang disiplin sudah betul-betul menyatu pada diri guru maka tanpa sebuah pengawasan dan paksaan lagi para guru mampu membimbing dirinya sendiri untuk berbuat disiplin. Dengan demikian guru Madrasah Aliyah Proyek UNIVA Medan mampu melaksanakan tugas-tugas kesehariannya dengan baik, bertanggung jawab dan berdisiplin. Bila hidup disiplin telah dikuasai maka tidak sulit bagi mereka untuk memperoleh prestasi yang dicita-citakan. Adapun peraturan terhadap peraturan secara sadar merupakan modal utama untuk menghasilkan suatu sikap yang positif dan produktif, positif artinya sadar dengan tujuan yang akan dicapai, sedangkan produktif mengandung arti selalu melakukan kegiatan yang bermanfaat. Ada beberapa aspek yang paling dominan bagi guru dalam melaksanakan kedisiplinan di Madrasah Aliyah Proyek UNIVA Medan, yang paling penting dari aspek-aspek itu adalah guru yang harus mampu melakukan persiapan dalam pembelajaran dan harus mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab, dan disiplin dalam perhatian terhadap kegiatan pembelajaran. Keempat aspek ini sejak dulu sudah dapat dilakukan guru dengan baik.

Perlu dikembangkan suatu studi mengenai bagaimana guru menerapkan cara, metode atau pendekatan dalam mengaitkan muatan nilai kedisiplinan guru dalam berbagai bidang studi dapat diangkat secara khusus dalam suatu penelitian. Penelitian ini sangat penting bagi penemuan cara, metode atau

pendekatan yang baik dan tepat dalam menerapkan nilai-nilai kedisiplinan bagi guru dalam kehidupan sehari-hari, baik dilingkungan sekolah maupun dimasyarakat.

Penutup

Pembinaan disiplin guru Pendidikan agama Islam di Madrasah Aliyah Proyek UNIVA Medan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah menghasilkan temuan bahwa guru Pendidikan Agama Islam taat dan patuh dalam memenuhi jam kerja, keaktifan dalam program pengajaran, aktif dalam pembuatan satuan pengajaran, menggunakan alat bantu dan metode pengajaran yang baik, melaksanakan secara sistematis aspek-aspek dalam kegiatan mengajar, serta teratur dan kontinue melakukan penelitian terhadap belajar siswa.

Daftar Bacaan

- Asy'arie, Musa. *Islam, Etos Kerja, Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996.
- Ahmad Amin, *Etika*, Bulan Bintang, Jakarta, 2005.
- Ahmad Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. 2006.
- Ahmad Muhaimin azzet. *Urgensi pendidikan karakter di Indonesia*. 2004.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya, *Kitab Suci Al-Qur'an Departemen Agama*, 2006.
- Alwi Hasan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005.
- Charles Schaefer. *Cara Efektif Mendidik dan Mendisiplinkan anak*, Kesaint Blanc, Jakarta, 2006.
- Djoko Widagdho, dkk, *Ilmu Budaya Dasar*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004.

- Doni Juni Priansa. *Kinerja Dan Profesionalisme Guru*.2004
- Dewa Ketut Sukardi. *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah, Ghalia Indonesia*, Jakarta,2004.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan terjemahannya*, Al-Aliyi, Diponegoro, Bandung, 2006.
- Echols John dan Shadly Hasan. *Kamus Inggris Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007.
- Hurlock E., *Perkembangan Anak*, Erlangga, jakarta, 2003.
- Hadari Nawawi. *Administrasi pendidikan, Gunung Agung*, jakarta, 2006.
- Hasil wawancara dengan kepala Madrasah Aliyah Proyek UNIVA Medan, 06-Januari-2020.
- Hasan Alwi et. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001.
- Ketut Dewa Suardi. *Bimbingan dan Konseling*, Bina Aksara, jakarta, 2010.
- Muhammad Kasiran, *Ilmu Jiwa Perkembangan, Usaha Nasional*, surabaya, 2003.
- Muhammad Said, *Ilmu Pendidikan*, Alumni, Bandung, 2005.
- Nitiseminto, S. Alex, *Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia*, jakarta, 2002.
- Sjahril Effendy P. *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. 2004
- Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi GURU profesionalstrategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di era global*. 2006
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*,Rineka cipta,jakarta 2010.
- Soejitno Irmim, dan Abdul Rohim. *Membangun Disiplin Diri Melalui Kecerdasan Spiritual dan Emosional*, Batafia Press, jakarta, 2004.
- Soekerto Indra Fachrudin. *Administrasi Pendidikan*, IKIP Malang, 2009.