

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
DISIPLIN KERJA GURU PADA SDN 85 LEBONG, KEC.
PINANG BELAPIS, KAB. LEBONG.**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memperoleh Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Strata Satu (S1)
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**



OLEH:

**WALIA ZAMROH
NIM. 16531178**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2020**

Hal : Pengajuan Skripsi
Kepada
Yth. Bapak Rektor IAIN Curup
Di
Curup

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat skripsi mahasiswi IAIN Curup atas nama Walia Zamroh: 16531178 Mahasiswa IAIN Curup Prodi Pendidikan Agama Islam yang berjudul **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 85 Lebong, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong”**

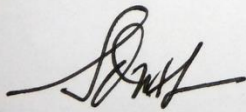
Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikianlah pengajuan skripsi ini dibuat dengan sebenar-benarnya atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Curup, 28 Agustus 2020

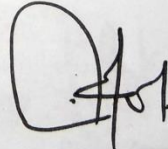
Mengetahui,

Pembimbing I



Dr.H. Saidil Mustar, M.Pd
NIP. 196202042000031004

Pembimbing II



Dini Palupi Putri, M.Pd
NIP. 198810192015032009

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Walia Zamroh

Nim : 16531178

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Pendidikan Agama Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, hal tersebut menjadi tanggung jawab saya, menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Curup, 21 September 2020

Penulis



Walia Zamroh
NIM 16531178



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBİYAH**

Jalan : Dr. AK Gani No. 01 PO 108 Tlp (0732) 21010 -21759 Fax 21010
Hoepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: **1029** /In.34/FT/PP.00.9/10/2020

Nama : **Walia Zamroh**
NIM : **16531178**
Fakultas : **Tarbiyah**
Prodi : **Pendidikan Agama Islam (PAI)**
Judul : **“Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SD 85 Lebong, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong”**

Telah di munaqasahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada :

Hari/ Tanggal : **Rabu, 23 September 2020**
Pukul : **13.30 – 15.00 WIB**
Tempat : **Gedung Munaqasah Tarbiyah IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah

Curup, **09** Oktober 2020

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. H. Saidil Mustar, M.Pd
NIP. 19620204 200003 1 004

Sekretaris,

Dini Palupi Putri, M.Pd
NIP. 19881019 201503 2 009

Penguji I

Wipin Arbaini W, M.Pd
NIP. 19721004 200312 2 003

Penguji II

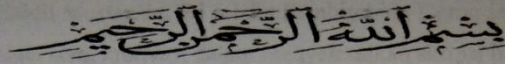
Mirzon Daheri, M.Pd
NIP. 198502 112019 03 1 002

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah**



Dr. H. Haldi, M.Pd
NIP. 19650627 200003 1 002

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang maha pengasih lagi maha penyayang, dengan rahmat dan hidayah-Nya serta kesehatan jasmani dan rohani, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : ***“Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 85 Lebong, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong”***. Kemudian shalawat beserta salam tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Salallahu ‘Alaihi Wasalam beserta keluarganya dan para sahabatnya dan para penerus perjuangan hingga akhir zaman, karena berkat beliaulah pada saat ini kita berada di zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan serta memberikan kita petunjuk didasarkan tauladan akhlak.

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis banyak mendapatkan bantuan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin memberikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :


1. Bapak Dr. Rahmat Hidayat, M. Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Dr. H. Beni Azwar, M.Pd. Kons, selaku Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
3. Bapak Dr. Hameng Kubuwono, M.Pd., selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
4. Bapak Dr. Kusen S. Ag., M.Pd. selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
5. Bapak Dr. H.Ifaldi, M.Pd., selaku Dekan Tarbiyah IAIN Curup yang telah memberikan izin penelitian.

6. Bapak Dr. Deri wanto, M.A., selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam.
7. Bapak Dr. H. Saidil Mustar, M. Pd selaku Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibuk Dini Palupi Putri selaku Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan, arahan dan kritikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Dr. H. Beni Azwar, M.Pd. Kons, selaku Dosen Penasehat Akademiks yang telah banyak memberikan arahan dan nasehat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas kuliah dengan baik selama penulis menuntut ilmu di IAIN Curup.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen IAIN Curup yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penulis menuntut ilmu di IAIN Curup.
11. Kepala SDN 85 Lebong serta Dewan Guru dan Staf Tata Usaha, yang telah banyak memberikan petunjuk dan kemudahan serta bimbingan kepada penulis selama pelaksanaan penelitian guna penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah memberikan pahala yang setimpal kepada mereka yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, kritik dan saran yang sifatnya sangat membangun penulis harapkan untuk menyempurnakan skripsi ini serta untuk dijadikan bahan acuan bagi penulis di masa-masa yang akan datang dan semoga bermanfaat dalam Ilmu Pengetahuan.

Aamiin ya Robbal 'alamiin...

Curup, 28 Agustus 2020
Penulis,


Walia Zamroh
NIM.16531178

MOTTO

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَىٰ أَن تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ
وَعَسَىٰ أَن تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٢١٦﴾

Artinya: Boleh Jadi kamu membenci sesuatu, Padahal ia amat baik bagimu, dan boleh Jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah maha mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui. (QS. Al-Baqarah 216).

فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ﴿١٤٨﴾

Artinya: Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. (QS. Al-Baqarah 148)

Waktu ibarat pedang, jika engkau tidak menebasnya maka ialah yang akan menebasmu. (Al-Imam Asy- Syafi'i rahimahullah).

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji hanya untuk-Mu duhai Rabb-ku. atas segala nikmat dan taufik-Mu sehingga diberikan kekuatan, kesehatan, kemudahan untukku dalam mengerjakan skripsi ini. shalawat dan salam selalu tercurah untuk kekasih dan penghulu para Nabi dan Rasul, Nabi Muhammad *Shalallahu'alaihi Wasallam*. Melalui tahap panjang, ikhtiar, dan Do'a yang selalu mengalir dari orang-orang terkasihku, ku persembahkan Skripsi ini untuk mereka yang terkasih:

1. Untuk Ayahanda Dedi Harto dan Ibunda Surpiyah yang tersayang atas jasa-jasanya yang tidak mampu terbalaskan dengan ucapan dan lisan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala senantiasa memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua.
2. Untuk Adinda Zarmita Sari yang selalu memberikan tawa canda terimakasih atas support selama perjalanan ayuk menggapai satu persatu bintang.
3. Untuk dosen Pembimbing I Bapak Saidil Mustar, M.Pd dan dosen Pembimbing II Ibuk Dini Palupi Putri, M.Pd yang telah membimbing saya hingga akhir, Serta dosen Pembimbing akademik Bapak Dr. Beni Azwar, M.Pd. Kons, yang telah memberikan motivasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Untuk dosen penguji 1 Ibuk Wiwin Arbaini W, M.Pd dan dosen penguji II Bapak Mirzon Daheri, M.Pd yang telah menguji dan membimbing.
5. Untuk Ayunda Zelia Sholeha S.Pd Dan Ayuk Peni terimakasih telah memberi support dan telah banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini. semoga Allah membalas kebaikan kalian.

6. Untuk Kakanda Orpen Pernando Amd.Kep dan adinda Sapren Azonik dan Yoka Alpori Terimakasih telah memberikan motivasi kepada saya agar selalu bangkit,.
7. Untuk Adinda Mia Nopita Sari terimakasih banyak telah banyak berperan dalam pembuatan skripsi ini.
8. Untuk sahabat tersayang dan sekaligus sebagai keluarga yang tak henti membantu dan berdoa dengan ikhlas dalam penyelesaian skripsi ini, Felia Pebrianti SH, Meza Tiara S.Pd, Yunita Agustina, Mia Nopita Sari, Sena Fitra. semoga Allah membalas kalian dengan kebaikan.
9. Untuk Mamas nya Fe (siputih) dan Fatih yang tidak bisa dilupakan jasanya
10. Untuk semua teman-teman KKN Angkatan II tahun 2019 (Selvi, Siti, Eka, Ayuk Risma, Teguh, Wiwin, Dio).
11. Terimakasih kepada Almamaterku tersayang, Jurusan pendidikan agama Islam (PAI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Curup
12. Sanak dan keluarga dimanapun mereka berada, serta semua pihak yang ikut berpartisipasi sehingga dengan bantuan kalian terselesainya skripsi ini.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 85 Lebong, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong.

**Oleh :
Walia Zamroh**

Abstrak: penelitian ini dilatar belakangi oleh ditemui adanya gejala-gejala indisipliner dari sebagian guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik, yaitu adanya guru yang datang kesekolah dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan, kehadiran/ tingkat absensi yang tinggi, tidak disiplin dalam pembelajaran seperti tidak memiliki perangkat pembelajaran.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan *field research* (penelitian lapangan). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui dokumentasi, observasi dan wawancara. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, komite dan siswa. Dalam teknik analisis data menggunakan metode Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data dan kesimpulan, Serta menggunakan teknik keabsahan data triangulasi.

Hasil dari penelitian ini meliputi: *pertama* gambaran kedisiplinan kerja guru memang ditemukan adanya gejala indisipliner di SDN 85 lebong oleh para guru. *kedua* kurangnya kesadaran tentang kedisiplinan dari masing masing individu. *ketiga* strategi Kepala Sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SD 85 Lebong yaitu keteladanan, memotivasi, menjalin kerja sama yang baik dengan warga sekolah, evaluasi, setiap guru wajib mempunyai perangkat pembelajaran, hukuman, hadiah, dan yang terakhir wajib baca. *keempat* perkembangan kedisiplinan kerja guru setelah diterapkan strategi disiplin kerja guru oleh Kepala Sekolah di SD 85 Lebong sudah cukup baik. *kelima* Secara umum evaluasi di SDN 85 Lebong yang dilaksanakan berupa rapat, yaitu rapat supervisi di setiap akhir bulan.

Kata Kunci: *Strategi Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kerja	
1. Pengertian strategi	9
2. Strategi Membina Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan	13
3. Fungsi Kepala Sekolah	15
4. Tanggung Jawab Kepala Sekolah	25
B. Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kerja	26
C. Disiplin Kerja Guru	
1. Pengertian Disiplin Kerja Guru	31
2. Indikator Disiplin Kerja Guru	38
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	42
4. Pentingnya Disiplin Kerja Guru	42
5. Kaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Dan Jenis Penelitian	46
B. Tempat Dan Waktu	
1. Lokasi Penelitian	46
2. Waktu Penelitian	46
C. Subjek Dan Objek Penelitian	47
D. Teknik Pengumpulan Data	47

1. Metode Dokumentasi	48
2. Metode Observasi.....	48
3. Metode Wawancara.....	49
E. Teknik Analisis Data.....	49
1. Data Reduction (reduksi data).....	50
2. Display Data (penyajian data).....	51
3. Verification (penarikan kesimpulan).....	51
F. Kredibilitas Penelitian.....	52

BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Kondisi Objektif	
1. Sejarah Singkat SDN 85 Lebong	54
2. Visi dan Misi Sekolah	55
3. Letak Geografi Sekolah.....	56
4. Keadaan Tenaga Pengajar dan Pegawai.....	56
5. Keadaan Siswa	57
6. Sarana Prasarana Pendidikan	58
7. Kurikulum	59
B. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Disiplin Kerja Guru di SDN 85 Lebong	60
2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru	63
3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SDN 85 Lebong	67
4. Kedisiplinan Kerja Guru Setelah Diterapkan Strategi Disiplin Kerja Guru Oleh Kepala Sekolah Pada SDN 85 Lebong.....	78
5. Sistem Evaluasi Terhadap Disiplin Kerja Guru	80
C. Pembahasan Hasil Penelitian	81

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	95
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA 99

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

No	Isi Tabel	Hal
1	Keadaan Guru Di Sdn 85 Lebong	56
2	Data Guru Menurut Pendidikan	57
3	Keadaan Siswa Tahun	57
4	Sarana Dan Prasarana Sdn 85 Lebong	58
5	Gejala Indisipliner	60

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat di masa yang akan datang.¹

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia, tanpa pendidikan hidup manusia akan buta pengetahuan. Dengan pendidikan seseorang dapat meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mengembangkan potensi diri dan dapat membentuk pribadi yang bertanggung jawab, cerdas dan kreatif sehingga mampu berkarya dan bersaing dalam kehidupan bermasyarakat.²

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang diberi amanat oleh pemerintah yang bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin perannya sangat penting untuk membantu guru dan stafnya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang Kepala sekolah harus mampu meningkatkan disiplin para guru atau bawahannya.

¹Ramayulis. *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2003), h. 4

²Yulmawati, Yulmawati.. “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD Negeri 03 Sungayang*.” JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan) 1.2 (2017).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang, sebagai pemimpin begitu juga sebagai Kepala sekolah, Kepala sekolah harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif sehingga disiplin mereka akan lebih baik. dan ini merupakan bentuk dari salah satu indikator kedisiplinan yaitu keteladanan adapun indikator indikator disiplin yaitu Kehadiran, Ketaatan, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan pengawasan melekat. dalam penelitian ini peneliti memfokuskan indikator kedisiplinan kerja guru pada kehadiran dan ketaatan.

Sebagai seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia harus berusaha agar nasihat, saran dan jika perlu perintah nya di ikuti oleh guru-guru. Dengan demikian seorang Kepala sekolah dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinnya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang berdisiplin tinggi.

Berdasarkan kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh fungsi Kepala sekolah dan salah satunya yaitu kepala sekolah sebagai *edukator* (pendidik). Sebagai pendidik Kepala sekolah harus memberikan ajaran mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran selain itu Kepala sekolah juga harus menjadi contoh keteladanan dalam hal sikap dan penampilan.

Seorang Kepala sekolah adalah motor penggerak keberhasilan tujuan sekolah, karena dia adalah pemimpin di lingkungannya. Kepala sekolah harus mampu

menggerakkan dengan baik dengan usaha yang optimal sehingga tujuan organisasi yang dipimpinnya dapat tercapai dengan baik. Semua usaha Kepala sekolah merupakan kemampuan seseorang Kepala sekolah dalam mempengaruhi individu atau kelompok yang dipimpinnya melalui suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan disiplin pada lingkungan sekolah tidak terlepas dari peranan dan usaha Kepala sekolah. pada lingkungan sekolah, posisi Kepala sekolah sebagai sumber team leader atau manajer, Kepala sekolah sangat penting perannya melalui upaya yang direncanakan secara efektif dan efisien, baik buruknya kualitas disiplin guru pada suatu sekolah erat kaitannya dengan usaha atau upaya Kepala sekolah dalam mengendalikan, memacu dan meningkatkan segala potensi, dan praturan yang ada sebagai salah satu fungsi manajemen.

Akhir akhir ini permasalahan mengenai disiplin di lingkungan pendidik sangat banyak disoroti atau dibicarakan, terlebih pada saat reformasi ini disiplin merupakan faktor utama menuju sukses suatu bangsa. Tanpa dilandasi tingkat disiplin yang tinggi mustahil cita-cita pembangunan nasional dapat dilaksanakan secara baik.

Berdasarkan pengamatan pendahuluan yang peneliti amati di SDN 85 Lebong, Kecamatan Pinang Belapis Kabupaten Lebong tentang kedisiplinan guru, ditemui adanya gejala-gejala indiscipliner. indiscipliner menurut KBBI adalah sikap tidak patuh pada peraturan atau melanggar disiplin kerja. di SDN 85 Lebong ini ditemukan adanya guru yang datang kesekolah dan pulang tidak sesuai dengan

jadwal yang sudah ditetapkan, tingkat absensi yang tinggi dan tidak disiplin dalam pembelajaran seperti tidak memiliki perangkat pembelajaran. Dengan pertimbangan hasil pengamatan pendahuluan di atas, membawa peneliti memilih SDN 85 Lebong sebagai tempat dilakukannya penelitian dengan judul “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 85 Lebong, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong”.

Penelitian ini bukanlah penelitian satu-satunya yang pernah dilakukan sebelumnya ada beberapa penelitian yang mengkaji masalah kedisiplinan. Peneliti mengambil tiga penelitian sebagai penelitian terdahulu yang relevan.

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Wafi mahasiswa Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2017. meneliti dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Disiplin Peserta Didik Di Madrasah Aliyah Manaratul Islam Cilandak Jakarta Selatan. dengan hasil penelitian Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan budaya disiplin peserta didik dinyatakan “belum berjalan efektif”.³

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Heri Fajri mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jabal Ghafur tahun 2019. Meneliti dengan judul Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru MAS 17 Bambong, Kabupaten Pidie dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa

³Ahmad Wafi, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Disiplin Peserta Didik di Madrasah Aliyah Manaratul Islam Cilandak Jakarta Selatan.* Skripsi. (Fak. Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017).

program peningkatan disiplin kerja guru bersasaran untuk tercapainya proses pembelajaran dengan optimal, sehingga pada akhirnya mutu sekolah dapat ditingkatkan.⁴

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Heri Fajri, Murniati AR, Bahrun, mahasiswa Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, meneliti dengan judul Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Kerja Guru SD Negeri 36 Laksana Banda Aceh. dengan hasil penelitian bahwa program peningkatan disiplin dan motivasi kerja guru bersasaran untuk tercapainya proses pembelajaran dengan optimal, sehingga pada akhirnya mutu sekolah dapat ditingkatkan.⁵

Dari ketiga judul di atas memang ada kesamaannya dengan judul penulis, yakni sama-sama meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan. namun perbedaannya adalah terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitiannya, Ahmad Wafi meneliti strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan budaya disiplin peserta didik, Heri Fajri meneliti strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru MAS 17 Bambong, Heri Fajri, Murniati AR, Bahrun, meneliti strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru SDN laksana Banda Aceh. sedangkan penulis meneliti Strategi Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru.

⁴ Fajri, Heri, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru MAS 17 Bambong, Kabupaten Pidie," *Jurnal Geuthee: Penelitian Multidisiplin* 2.3 (2020): 332-345

⁵ Fajri, Heri, and A. R. Murniati. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Miotivasi Kerja Guru SD Negri 36 Laksana Banda Aceh." *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 2.2 (2014)

Oleh karena itu, Berdasarkan penjelasan dan penelitian terdahulu yang peneliti paparkan di atas, penulis berkesimpulan bahwa penelitian yang sedang penulis lakukan dengan judul di atas belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

B. Fokus Penelitian

Fokus adalah suatu usaha membatasi masalah dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar mengetahui secara jelas batasan batasan mana saja untuk mengetahui ruang lingkup yang akan diteliti, agar sasaran penelitian tidak terlalu luas.

Untuk menghindari lingkup penelitian yang terlalu luas maka peneliti membuat fokus masalah terlebih dahulu untuk memudahkan proses penelitian. Fokus masalah dari penelitian ini adalah: “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 85 Lebong, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong”.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, dapat peneliti susun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kedisiplinan kerja guru di SD 85 Lebong?
2. Faktor faktor apakah yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru di SD 85 Lebong?
3. Bagaimanakah strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SD 85 Lebong?
4. Bagaimanakah perkembangan kedisiplinan kerja guru setelah diterapkan strategi disiplin kerja guru oleh Kepala sekolah di SD 85 Lebong?

5. Bagaimanakah sistem evaluasi terhadap disiplin kerja guru di SD 85 Lebong?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah disampaikan di atas, tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja guru di SD 85 Lebong.
2. Untuk mengetahui Faktor faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru di SD 85 Lebong.
3. Untuk mengetahui strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SD 85 Lebong.
4. Untuk mengetahui perkembangan kedisiplinan kerja guru setelah diterapkan strategi disiplin kerja guru oleh Kepala sekolah di SD 85 Lebong.
5. Untuk mengetahui sistem evaluasi terhadap disiplin kerja guru di SD 85 Lebong.

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khusus dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru.

2. Secara Praktis

a. Bagi sekolah

Agar senantiasa meningkatkan kualitas dalam proses pendidikan. Dengan upaya ini diharapkan akan menghasilkan kedisiplinan guru yang berimbas kepada peningkatan prestasi belajar anak.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang berharga dalam rangka lebih memahami akan fungsi sebagai seorang guru yang dituntut kedisiplinanya dalam proses belajar mengajar.

c. Bagi guru

Bertujuan untuk bahan evaluasi diri agar bisa menjadi yang lebih baik dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kerja

1. Pengertian Strategi

Istilah strategi pada awalnya digunakan dalam dunia militer yang diartikan sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk memenengkan suatu peperangan. Sekarang, istilah strategi banyak digunakan dalam berbagai bidang kegiatan yang bertujuan memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Istilah strategi berasal dari kata benda dan kata kerja dalam bahasa Yunani. Sebagai kata benda *strategos* merupakan gabungan kata *stratos* (militer) dan *ago* (memimpin). Sebagai kata kerja, strategi berarti merencanakan (*to plan*).⁶ Menurut bahasa strategi berasal dari bahasa Yunani *strategia* yang berarti perang atau panglima perang. Menurut istilah strategi adalah seni merancang operasi didalam peperangan seperti mengatur cara-cara posisi dan siasat perang.⁷

Semakin luasnya penerapan strategi, Mintzberg dan Waters mengemukakan bahwa strategi adalah pola umum tentang keputusan atau tindakan. Hardy, Langley, dan Rose dalam Sudjana mengemukakan strategi dipahami sebagai rencana atau kehendak yang mendahului dan mengendalikan kegiatan.

⁶ Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h. 3

⁷ Iskandarwassid, *Strategi Pembelajaran Bahasa*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), h. 2

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa strategi adalah suatu pola yang direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan.⁸

Dalam bidang administrasi strategi diartikan sebagai upaya yang bersifat makro, menyeluruh jangka panjang dan didasarkan atas keputusan hasil penalaran. Strategi dimaknai pula sebagai tugas pokok lapisan sistem tingkat atas. Pada perkembangan kata strategi hampir digunakan dalam semua disiplin ilmu, termasuk pula dalam ranah budaya kebudayaan kebahasaan, dan saat ini sering digunakan dalam dunia pembelajaran.⁹

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan pengertian strategi secara umum dan khusus:

a. Secara umum

Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, yang disertai penyusunan suatu cara dan upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat tercapai. Strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan. Dihubungkan dengan belajar mengajar, strategi bisa diartikan sebagai pola-pola umum kegiatan guru anak didik dalam perwujudan kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah digariskan atau tentukan.

⁸ Majid, *Op.Cit.*, h. 3-4

⁹ Iskandarwasid, *Op.Cit.*, h. 12

b. Secara khusus

Strategi merupakan tindakan yang bersifat inkremental (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan dimasa depan. Dengan demikian, strategi hampir selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi.¹⁰

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi dalam dunia pendidikan khususnya dalam pembelajaran merupakan suatu serangkaian rencana kegiatan yang termasuk didalamnya penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumber daya atau kekuatan dalam suatu pembelajaran, yang disusun untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

E.Mulyasa dalam bukunya yang berjudul menjadi kepala sekolah profesional sebagaimana dikutip oleh Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis bahwa Ada beberapa cara dalam menerapkan kedisiplinan antara lain: (1). *Self-Concept* (konsep diri) Strategi ini menentukan bahwa konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati dan terbuka, sehingga para tenaga pendidik dan kependidikan dapat mengeksplorasikan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalah. (2). *Communication Skills* (keterampilan berkomunikasi) Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kependidikan dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya. (3). *Natural*

¹⁰ Abdel Oktorius, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Sekolah Dasar Unggulan 'Aisyiyah (SDUA) Taman Harapan Curup*. "Skripsi. (Fak. Tarbiyah STAIN Curup, Curup, 2017), h. 10-11

and Logical Consequences (konsekuensi logis dan alami) Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Untuk mencegah hal tersebut disarankan untuk menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu tenaga kependidikan dalam mengatasi perilakunya serta memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah. (4). *Values Clarification* (klarifikasi nilai) Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri. (5). *Leader Effectiveness Training* (latihan keefektifan pemimpin) Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.¹¹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat penulis menarik kesimpulan bahwasanya ada beberapa cara dalam menerapkan disiplin kerja bagi guru dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja diantaranya:

Pertama konsep diri, konsep diri merupakan faktor penting dari perilaku setiap individu. dan untuk menumbuhkan konsep diri maka seorang pemimpin harus memiliki sifat mampu mengerti atau memahami kondisi bawahanya dan memilki sifat terbuka kepada bawahanya. sehinga tenaga pendidik dapat mencari sebuah solusi dengan pikiran dan prasaanya dalam memecahkan masalah.

¹¹Muhammad Arsyad Alfuadi Lubis, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai Tahun Pelajaran 2019.*”Skripsi. (Fak. Tarbiyah UIN Sumatra Utara, Medan, 2019), h. 39-40

Kedua keterampilan berkomunikasi, keterampilan komunikasi merupakan keterampilan utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar hubungan baik dapat dibangun dan dibina karena dengan adanya komunikasi yang baik akan menimbulkan kepatuhan dari bawahan terhadap pimpinan.

ketiga konsekuensi logis dan alami maksudnya adalah suatu sikap yang salah yang disebabkan oleh seorang guru karena menyikapi masalah tersebut dengan sikap yang salah. Untuk mencegah hal tersebut maka seorang guru dianjurkan untuk menunjukkan tujuan yang tepat dari sikap yang salah tersebut agar bisa mengatasi dan memanfaatkan akibat akibat logis dan alami dari sikap yang salah tersebut.

keempat klarifikasi nilai yang maksud adalah dimana seorang pendidik itu dilatih untuk menemukan, memilih, menganalisis, membantu guru dalam memecahkan masalah serta memutuskan dan mengambil sikap sendiri mengenai nilai nilai hidup yang ingin diperjuangkannya.

kelima latihan keefektifan pemimpin tujuan dari metode ini adalah untuk menghilangkan metode yang sifatnya mengatasi suatu masalah setelah terjadinya suatu masalah agar masalah tersebut tidak meluas.

2. Strategi Membina Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan

Dalam membina seorang guru atau karyawan, terlebih dahulu si pembina mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan orang yang dibinanya. Kelebihan tersebut antara lain:

(a). Menguasai seluruh pekerjaan, Kepala sekolah merupakan orang yang dituakan dalam unit kerjanya. seorang Kepala sekolah harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya dan harus menguasai seluk-beluk pekerjaan sehingga ia akan berhasil menggerakkan para bawahannya untuk bekerja. (b). Mampu berkomunikasi dengan baik, pemimpin yang berkemampuan untuk berkomunikasi menyampaikan perintah, penjelasan, pengarahan, tentang cara-cara melaksanakan pekerjaan, akan berhasil tugasnya dalam menggerakkan bawahan sesuai dengan yang dikehendakinya. Untuk itu agar kepemimpinannya dihormati dan dihargai oleh bawahannya maka yang bersangkutan harus mendengarkan keluhan-keluhan bawahan, serta kesulitan yang dialami mereka dalam pekerjaan. (c). Dapat memberi keteladanan, para bawahan akan selalu melihat perbuatan pemimpinnya tidak jarang bahwa perbuatan pimpinan tersebut ditiru dan dicontoh. oleh karena itu seorang pemimpin harus memberikan contoh teladan yang baik bagi para bawahannya. (d). Berani mengambil keputusan, melakukan kegiatan pembinaan sumber daya manusia merupakan suatu pekerjaan untuk merubah sikap dan keyakinan seseorang untuk berbuat sesuatu yang baru yang selama ini belum menjadi kebiasaan baginya. Salah satu tugas pemimpin adalah membina bawahan dan untuk itu ia akan selalu berhadapan dengan ketentuan dan aturan-aturan yang ditegakkan dalam unit kerjanya.¹²

Dari penjelasan diatas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa untuk menciptakan kedisiplinan dalam sebuah sekolah maka Kepala sekolah harus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan tenaga pengajar atau bawahannya. Kelebihan tersebut yaitu yang pertama menguasai seluruh pekerjaan maksudnya adalah disini seorang Kepala sekolah harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, kedua mampu berkomunikasi dengan baik yang maksudnya adalah dengan adanya komunikasi yang baik maka akan terjalin kerjasama yang baik antara pemimpin dengan bawahan, yang ketiga dimana

¹² *Ibid.*, h. 49-51

seorang Kepala sekolah harus dapat memberi keteladanan karena dengan memberikan contoh atau tauladan seorang Kepala sekolah akan dengan mudah mempengaruhi bawahannya, dan yang terakhir berani mengambil keputusan.

3. Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin perannya sangat penting untuk membantu para tenaga pendidik dan semua bawahannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. seorang Kepala sekolah harus mampu meningkatkan disiplin para guru atau bawahannya. banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang, sebagai pemimpin begitu juga sebagai Kepala sekolah, Kepala sekolah harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif sehingga disiplin mereka akan lebih baik.

Ada banyak pendapat tentang fungsi Kepala sekolah diantaranya:

Menurut Mulyasa Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan keprofesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik.¹³

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang Kepala sekolah berupaya meningkatkan keprofesionalan semua komponen di lingkup kerjanya dengan menciptakan iklim sekolah yang kondusif, dengan demikian ia dapat

¹³E. Mulyasa. *Menjadi kepala sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h.

dengan leluasa memberikan nasehat, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Menurut Fitriani Kepala sekolah sebagai *manager*. Kepala sekolah sebagai manajer pada hakekatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan pengendali semua aktivitas sekolah. Keberadaan manajer pada suatu organisasi (sekolah) sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi. Merujuk pada teori fungsi kepala sekolah sebagai manager, maka seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan tiga hal sesuai perannya sebagai manajer. Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan sehat yang membuahkan kerjasama. Kedua, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).¹⁴

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada tiga fungsi Kepala sekolah sebagai manager yang pertama memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan sehat yang membuahkan kerjasama maksudnya adalah dimana seorang Kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sebuah sekolah Kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga pendidik dan pihak lain yang terkait dalam setiap kegiatan. Yang kedua memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan profesinya yang dimana seorang kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga pendidik untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki secara optimal. dan yang terakhir mendorong keterlibatan seluruh

¹⁴ Intan Fitriani, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Negeri 1 Manjung, Sawit Boyolali Tahun Pelajaran 2016/2017.* Skripsi. (Fak. Keguruan Dan Ilmu Pendidikan UM Surakarta, Surakarta, 2017), h. 5

tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif) maksudnya adalah seorang Kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga pendidik dalam setiap kegiatan disekolah.

Menurut Maulida Kepala sekolah sebagai *administrator*. Kepala Sekolah sebagai administrator dalam lembaga pendidikan mempunyai tugas-tugas antara lain: melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap bidang-bidang seperti; kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, dan perpustakaan. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program pengajaran.¹⁵

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah Sebagai Administator yaitu seorang Kepala sekolah haruslah memiliki kemampuan dalam mengelola semua administrasi sekolah seperti mengelola administrasi kurikulum yang diwujudkan dengan penyusunan kelengkapan administrasi pembelajaran, administrasi keuangan, administrasi kesiswaan, dan administrasi sarana dan prasana.

Menurut Arsil dan Botifar Kepala sekolah sebagai *supervisor* salah satu tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Secara sistematis supervisi pendidikan adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntunan (Tut Wuri Handayani) kearah perbaikan situasi pendidikan, termasuk pada pengajaran pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya. Maka dengan demikian supervisi dapat diartikan

¹⁵ Annisa Maulida, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di SMP IT Nur Hidayah Surakarta Tahun Pelajaran 2016/2017.* Skripsi. (Fak. Tarbiyah Dan Keguruan IAIN Surakarta, Surakarta, 2016), h. 25

pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.¹⁶

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan bertugas untuk melakukan pengawasan dan pembinaan dan meneliti keadaan sekolah baik itu berupa gedung sekolah, perlengkapan sekolah, alat alat KBM, keadaan dan pelaksanaan tugas guru guru dan pegawai sekolah, hasil pelajaran yang diperoleh siswa, dll yang bertujuan untuk memperbaiki situasi pendidikan.

Menurut Marlina Kepala Sekolah Sebagai *Leader*. Kepala Sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk, arahan, pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kepala Sekolah Sebagai *Inavator*. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaanya secara konstruktif, kreatif, rasional, dan obyektif, pragmantis, keteladanan, disiplin, serta mudah beradaptasi dan fleksibel, sekaligus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan melakukan berbagai pembaharuan di sekolah.

Kepala Sekolah Sebagai *Motivator*. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

¹⁶Arsil Dan Maria Botifar, *Manajemen Pendidikan*. (Curup: Lp2 STAIN Curup, 2013), h. 189 -190

Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).¹⁷.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang ada disekolah.

Kepala sekolah sebagai inovator akan dapat tercermin dari ia melakukan pekerjaannya, yang dimana seorang Kepala sekolah berusaha mendorong dan membina setiap tenaga pendidik agar dapat berkembang secara optimal dalam melakukan tugas yang diemban masing masing, Kepala sekolah berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif, Kepala sekolah berusaha menetapkan kegiatan atau target berdasarkan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik, Kepala sekolah berusaha memberikan teladan dan contoh yang baik, Kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru serta berusaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memudahkan tenaga pendidik untuk beradaptasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah sebagai motivator dapat ditumbuhkan melalui 6 hal yaitu:

- (a). Pengaturan lingkungan fisik lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.
- (b). Pengaturan

¹⁷Erlin Marlina, *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 1 Masaran Sragen Tahun Pelajaran 2016/2017.*"Skripsi. (Fak. Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan IAIN Surakarta, Surakarta, 2017), h. 17-18

suasana kerja seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan akan membangkitkan kinerja para tenaga pendidik. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga pendidik, serta menciptakan lingkungan sekolah nyaman dan menyenangkan. (c). Disiplin, kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahan. (d). Dorongan, merupakan suatu faktor yang cukup dominan dapat mengarahkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, dorongan berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh. (e). Penghargaan atau Rewards ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan para tenaga pendidik dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. (f). Penyediaan berbagai sumber belajar.

Ketujuh fungsi dan tugas ini akan mendorong kepala sekolah meningkatkan kreatifitasnya dalam mengembangkan sekolah, sehingga mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada jajaran bawahannya untuk bangkit mengejar ketinggalan dan kemunduran di segala bidang. Kepala Sekolah adalah jabatan tertinggi dalam lingkup sebuah lembaga sekolah, berarti Kepala Sekolah merupakan pemimpin dari warga sekolah, adapun fungsi, peran, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah menurut Islam adalah sebagai berikut; Tentang

tugas kepemimpinan ini, diantaranya Allah isyaratkan dalam Al-Qur'an surat Al-Hajj ayat 41, Allah berfirman;

الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ
وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالْأُمُورِ ﴿٤١﴾

*Artinya: (yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.*¹⁸

Tafsir Ayat: Muhammad Nasib Ar Rafa'i di dalam bukunya yang berjudul kemudahan dari Allah ringkasan tafsir Ibnu Katsir sebagaimana dikutip oleh Abdul Goni Jamal bahwa Menurut Abu al-Aliyah, orang yang disebutkan dalam ayat ini ialah para sahabat Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam. Ibnu Abi Hatim meriwayatkan dari Utsman Bin Affan, dia berkata, "Mengenai kamilah ayat, "orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi" ini diturunkan. Kami diusir dari kampung halaman kami sendiri tanpa alasan yang benar, kecuali karena kami mengatakan bahwa Tuhan kami adalah Allah. Kemudian kami teguhkan di bumi, lalu kami mendirikan salat, menunaikan zakat, menyuruh berbuat yang ma'ruf, dan mencegah dari perbuatan yang mungkar. Kepunyaan Allahlah kesudahan segala perkara. Jadi, ayat ini diturunkan berkenaan dengan aku dan para sahabatku.

¹⁸ QS. Al-Hajj/22:41

Ash-Shabah bin Suwadah al-Kindi berkata, “Aku mendengar Umar bin Abdul Aziz berkhotbah. Dia membaca ayat, ”Orang-orang yang Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi.” Kemudian berkata, “Ketahuilah, ayat ini bukan hanya ditunjukkan kepada pemimpin semata, namun ditunjukkan kepada pemimpin dan rakyatnya. Ketahuilah, aku akan memberitahukan kepadamu kewajiban pemimpin kepada rakyatnya dan kewajiban rakyat kepada pemimpinnya. Sesungguhnya yang menjadi hak kamu dan kewajiban pemimpin ialah memperlakukan kamu dengan ketentuan Allah yang telah diwajibkan atasmu, memperlakukan sebagian kamu karena sebagian yang lain dengan ketentuan Allah, dan menunjukkan kamu kepada jalan yang lurus sesuai dengan kemampuan pemimpin. Adapun kewajiban kamu ialah menaati pemimpin tanpa terpaksa dan tidak bertentangan antara ketaatan perkataan dan perbuatan dengan ketaatan hati.” Zaid bin Aslam berkata, “Dan kepada Allahlah kembali segala urusan” berarti pada sisi Allahlah pahala atas apa yang telah mereka lakukan.¹⁹

Quraish Shihab di dalam bukunya berjudul tafsir Al Mishbah pesan, kesan dan keserasian Al Qur’an sebagaimana dikutip oleh Abdul Goni Jamal bahwa Orang-orang yang jika Kami anugerahkan kepada kemenangan dan Kami teguhkan kedudukan mereka di muka, yakni Kami berikan mereka kekuasaan mengelola satu wilayah dalam keadaan mereka merdeka dan berdaulat niscaya mereka yakni masyarakat itu mendirikan sembahyang secara sempurna rukun,

¹⁹ Abdul Goni Jamal, *Nilai Nilai Pendidikan Ibadah Yang Terkandung dalam Surah Al-Hajj Ayat 41.* Skripsi. (Fak. Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta), h. 30-31

syarat dan sunah-sunahnya dan mereka juga menunaikan zakat sesuai kadar waktu, sasaran dan cara penyaluran yang ditetapkan Allah, serta mereka menyuruh anggota-anggota masyarakatnya agar berbuat yang ma'ruf, yakni nilai-nilai luhur serta adat istiadat yang diakui baik dalam masyarakat itu, selagi tidak bertentangan dengan nilai-nilai Ilahiah dan mereka mencegah dari yang mungkar; yakni yang dinilai buruk lagi diingkari oleh akal sehat masyarakat, dan kepada Allah-lah kembali segala urusan. Dialah yang memenangkan siapa yang berhak dimenangkan- Nya dan Dia pula yang menjatuhkan kekalahan bagi siapa yang dikehendaki- Nya, dan Dia juga yang menentukan masa kemenangan dan kekalahan itu.

Ayat di atas mencerminkan sekelumit atau sedikit dari ciri-ciri masyarakat yang diidamkan Islam, kapan dan di manapun, dan yang telah terbukti dalam sejarah melalui masyarakat Nabi Muhammad Shallallahu'Alaihi Wasalam. dan para sahabat beliau.

Masyarakat itu adalah yang pemimpin-pemimpin dan anggota- anggotanya secara kolektif dinilai bertakwa, sehingga hubungan mereka dengan Allah Subhanahu Wa Ta'ala. baik, jauh dari kekejian dan kemungkaran, sebagaimana dicerminkan oleh sikap mereka yang selalu melaksanakan salat dan harmonis pula hubungan anggota masyarakat, termasuk antar kaum berpunya dan kaum lemah yang dicerminkan oleh ayat di atas dengan menunaikan zakat. Di samping itu mereka juga menegakkan nilai-nilai yang dianut masyarakatnya, yaitu nilai-nilai ma'ruf dan mencegah perbuatan yang mungkar. Pelaksanaan kedua hal tersebut

menjadikan masyarakat melaksanakan kontrol sosial, sehingga mereka saling ingat mengingatkan dalam hal kebajikan, dan saling mencegah terjadinya pelanggaran.

Adapun Al-ma'ruf, yang merupakan kesepakatan umum masyarakat, ini sewajarnya diperintahkan, demikian juga al-munkar seharusnya dicegah. Baik yang memerintahkan dan mencegahnya adalah penguasa maupun bukan. sebagaimana sabda rasulullah salallahu 'alaihi wasalam:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ، قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ : مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُعْزِرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ وَذَلِكَ أَوْعَفُ الْإِيمَانِ (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya: Dari abu sa'idah al khudri radhiyallahu ia berkata, "aku mendengar rasulullah shallahu'alaihi wa sallam bersabda, barangsiapa diri kalin melihat kemungkaran, ubahlah dengan tangannya. jika tidak bisa, ubahlah dengan lisanya. jika tidak bisa, ingkarilah dengan hatinya, dan itu merupakan selemah-lemahnya iman. (HR. Muslim)²⁰

Zakky Mubarak di dalam bukunya yang berjudul tanggung jawab seorang pemimpin sebagaimana yang dikutip oleh Dwi Ananda Hernia Tanjung Ayat di atas menjelaskan bahwa ada empat tugas orang-orang memperoleh kekuasaan menjadi pemimpin, diantaranya:

(a). Pertama, mendirikan shalat, maksudnya adalah seorang pemimpin mestilah senantiasa baik dari sisi spiritua litas. Jiwa yang baik, yang terlahir dari hubungannya yang baik dengan Allah, akan mendorong seorang pemimpin agar tidak lalai dan memanfaatkan jabatannya untuk

²⁰ *Ibid.*, h. 31-32

kepentingan dirinya atau orang yang satu golongan dengannya saja. Mendirikan shalat juga bisa dimaknai bahwa tugas pemimpin adalah membimbing masyarakat supaya mereka mempunyai kesadaran beragama, sehingga mereka memperoleh kebahagiaan, tidak hanya di dunia tetapi juga diakhirat. (b). Kedua, melaksanakan zakat, merupakan zakat adalah kewajiban yang tidak boleh ditinggalkan. Dalam hampir semua ayat yang memerintahkan shalat, selalulu diiringi dengan perintah kewajiban zakat, ini menunjukkan pentingnya zakat dalam islam. Tugas pemimpin, ulama dan orang yang mempunyai kemampuan memberikan kesadaran di masyarakat, adalah menerangkan kewajiban zakat dan tujuan-tujuan agung dibalikinya. (c). Ketiga dan keempat, mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran. Dua prinsip ini sifatnya sangat umum, kita memerlukan kepada acuan budaya dan pedoman agama dalam memahami apa saja perkara yang merupakan kebaikan dan kemungkaran. Mengajak kepada kebaikan artinya, kepala sekolah atau pemimpin sebagai orang yang teratas bertanggung jawab atas terwujudnya program-program yang mencerdaskan masyarakat dan membentuk masyarakat yang berilmu dan mencintai ilmu, baik ilmu agama maupun ilmu umum.²¹

Berdasarkan penjelasan diatas dapat peneliti ambil sebuah kesimpulan bahwa seorang pemimpin haruslah yang bertakwa, dengan adanya sipat tersebut maka seorang pemimpin akan jauh dari kekejian dan kemungkaran, sebagaimana dicerminkan oleh sikap yang selalu mendirikan salat, melaksanakan zakat, mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran. karena pada dasarnya jiwa yang baik itu terlahir dari hubungannya yang baik dengan Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

4. Tanggung jawab kepala sekolah

Tanggung jawab merupakan beban yang harus dipikul dan melekat pada seorang kepala sekolah. Segala tindakan yang dilakukan oleh semua staf sekolah

²¹ Dwi Ananda Hernia Tanjung, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.* Skripsi. (Fak. Tarbiyah UIN Sumatra Utara, Medan, 2019), h. 17-19

merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Memikul tanggung jawab adalah kewajiban seorang pemimpin dalam berbagai situasi dan kondisi. Tanggung jawab juga berkaitan dengan resiko yang dihadapi oleh seorang pemimpin, baik berupa sanksi dari atasan atau pihak lain yang berhubungan dengan perbuatan yang dilakukan, maupun yang dilakukan oleh pihak kepala sekolah dan tenaga kependidikan.²²

Mulyasa dalam bukunya manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah mengatakan bahwa :

Tanggung jawab seorang pemimpin harus dibuktikan bahwa kapan saja dia harus siap melaksanakan tugas, yang harus tetap siaga bila ada perintah dari yang lebih atas. Untuk kepentingan tersebut, dia harus dapat menempatkan diri sebagai pekerja keras (*hard worker*), berdedikasi (*dedicated employer*), dan seorang saudagar (memiliki seribu akal), serta mampu memberdayakan dan mempengaruhi orang lain secara positif.²³

B. Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Disiplin Kerja

Upaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar.²⁴ Poerwadarminta mengatakan bahwa upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtisar. Peter Salim dan Yeni Salim

²² *Ibid.*, h. 14

²³ E.Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.2

²⁴ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h.,1250.

mengatakan upaya adalah “bagian yang dimainkan oleh guru atau bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan.”²⁵

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa upaya dapat dipahami sebagai suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dengan mengarahkan tenaga dan pikiran. Dalam penelitian ini di tekankan pada bagaimana strategi yang diusaha kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi pada sekolah-sekolah harus berperan aktif untuk membina guru-guru sebagai bawahannya, kepala sekolah harus berusaha agar semua potensi yang ada pada unsur manusia maupun pada alat perlengkapan, keuangan dan sebagainya dapat dimanfaatkan secara maksimal agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan sebaik-sebaiknya.

Dan oleh sebab itu kepala sekolah sangat menginginkan para guru yang ada dibawah kendalinya senantiasa melaksanakan tugasnya secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari kehari. Disamping itu, para guru sendiri memerlukan pembinaan, perbaikan pada dirinya, termasuk tugasnya sebagai pendidik. Pembinaan dan pengembangan kemampuan para guru merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu untuk dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan tersebut, pembinaan profesional merupakan alternatif yang

²⁵ Peter Salim dan Yeni Salim, (2005) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Modern English Press), h., 1187.

dipilih untuk meningkatkan kualitas pendidikan meliputi kemampuan, pengetahuan wawasan, ketrampilan, kreatifitas, komitmen, pengabdian serta disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya.

Apabila kepala sekolah telah melaksanakan disiplin kerja guru, maka para guru akan merasa senang, disiplin semangat kerja yang tinggi, dan akan merasa selalu ingin ikut serta dalam menjalankan semua pekerjaan yang ada di sekolah. Adapun pengertian disiplin kerja guru adalah kepatuhan, kesediaan, ketertiban dan kerelaan seorang guru untuk berbuat dan memenuhi serta melaksanakan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku disuatu organisasi/lembaga tertentu secara baik, tertib dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

Adapun hal yang perlu diperhatikan dalam mendisiplinkan kerja guru seperti dikatakan dalam skripsi Hasti Fitri menjelaskan Antara lain sebagai berikut:

- (a). Kepala sekolah memberikan bimbingan kurikulum sebelum proses belajar mengajar.
- (b). Kepala sekolah memberikan dorongan semangat kerja kepada guru.
- (c). Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap perilaku disiplin kerja guru.
- (d). Kepala sekolah melakukan pembinaan, untuk meningkatkan kemampuan para guru.
- (e). Kepala sekolah membina kerjasama yang baik dan harmonis dengan para guru.
- (f). Kepala sekolah mengadakan perbaikan terhadap standar tingkah laku disiplin kerja guru.
- (g). Kepala sekolah memberikan hukuman terhadap guru yang tidak disiplin.
- (h). Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru.
- (i). Kepala sekolah berupaya memberikan insentif terhadap guru yang disiplin.
- (j). Kepala sekolah berusaha mengembangkan jenis promosi penghargaan kepada para guru yang berprestasi.²⁶

²⁶ Hasti Fitri, *Usaha Kepala Sekolah dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar*. "Skripsi. (Fak. Tarbiyah UIN Sultan Syarif Kasim, Riau Pekanbaru, 2011), h. 14-19

Adapun penjelasan dari poin-poin di atas adalah sebagai berikut:

Pertama Kepala sekolah diharapkan dapat membimbing dan mengarahkan para guru dalam pengembangan kurikulum dan program pengajaran serta melakukan pengawasan dalam pelaksanaannya. Dalam proses pengembangan program sekolah, manajer (kepala sekolah) hendaknya tidak membatasi diri pada pendidikan dalam arti sempit, ia harus menghubungkan program-program sekolah dengan seluruh kehidupan peserta didik dan kebutuhan lingkungan.

Kedua Kepala Sekolah harus mampu memberikan semangat kerja terhadap para guru, agar mereka merasa diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja para guru yang ada dibawah kendalinya. Kepala sekolah sebagai penggerak, pemberi dorongan semangat kerja kepada para guru haruslah secara luas, agar para guru merasa dihargai dan tidak merasa direndahkan tingkat kemampuannya.

Ketiga kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap lembaga sekolahnya, maka ia akan berperan aktif dengan para guru, terutama dalam melakukan penilaian terhadap perilaku disiplin kerja guru. Penilaian merupakan suatu kegiatan yang tidak mungkin dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pengajaran secara umum. Dengan adanya penilaian yang dilakukan kepala sekolah terhadap kerja guru, tentu akan membawa dampak positif terhadap guru.

Keempat kepala sekolah sangat menginginkan para guru yang ada di bawah kendalinya senantiasa melaksanakan tugasnya secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari

hari kehari. Disamping itu, para guru sendiri memerlukan pembinaan, tujuan pembinaan guru untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar melalui pemberian bantuan yang terutama bercorak layanan profesional kepada guru.

Kelima untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah direncanakan, maka kepala sekolah harus mampu memanfaatkan semua tenaga yang ada di bawah kendalinya. Dan oleh sebab itu kepala sekolah harus mempunyai kemampuan, wawasan dan pengetahuan yang luas tentang bagaimana cara mendisiplinkan kerja guru yang berada di bawah kendalinya.

Keenam perbaikan terhadap disiplin guru terutama dilakukan jika ternyata antara hasil pengukuran dengan standar yang telah ditetapkan ditemukan minus. Kewajiban pembina adalah meningkatkan disiplin kepala sekolah sebagai manajer sekolah yang berperan dalam peningkatan proses belajar mengajar, dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru.

Ketujuh kepala sekolah harus memberikan hukuman terhadap guru yang tidak berdisiplin. Karena dengan adanya pemberian sangsi terhadap guru yang tidak berdisiplin tentu para guru lebih termotivasi untuk memperbaiki kerjanya.

Kedelapan seorang kepala sekolah harus bisa memotivasi kerja para bawahannya. Karena dengan termotivasinya para guru tentu disiplin kerja para guru lebih meningkat. Sangsi disiplin berupa hukuman tidak boleh dilihat hanya sebagai

cara untuk menakut-nakuti atau untuk mengancam supaya orang tidak berani berbuat salah.

Kesembilan kepala sekolah sebagai manajer sekolah yang berperan dalam peningkatan proses belajar mengajar, dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru. Disamping kepala sekolah harus memberikan insentif terhadap guru yang berdisiplin.

Kesepuluh pengembangan berbagai jenis promosi penghargaan adalah merupakan salah satu hal yang pantas untuk dijadikan sebagai teknik untuk mendisiplinkan sekaligus memotivasi para guru sebagai pendidik. Dengan adanya promosi penghargaan tersebut para guru akan senantiasa berlomba untuk mewujudkan kesungguhannya dalam menjalankan semua pekerjaan demi mendapatkan penghargaan yang lebih dari kepala sekolah.

Jadi dari penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa komponen komponen diatas apabila Kepala sekolah telah melaksanakan 10 (sepuluh) komponen tersebut, maka hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, disiplin dan motivasi para guru, Sehingga dengan termotivasinya para guru, semua pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan terwujudnya tujuan pendidikan akan tercapai.

C. Disiplin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Pembentukan profesionalitas seseorang diawali dari kedisiplinannya, melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab dibidang yang ditekuni.

Disiplin sering diartikan sebagai ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan.

Menurut Prijodarminto disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Sementara itu, Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.²⁷

Berdasarkan pengertian di atas dapat penulis tarik sebuah kesimpulan bahwa disiplin adalah ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban terhadap suatu peraturan yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

Kata disiplin kerja (*discipline*) dalam lingkungan sekolah secara tradisional merujuk kepada pengendalian terhadap perilaku murid yang dilakukan secara eksternal. Sebelum melihat apa itu hakikat disiplin kerja, terlebih dahulu akan dipaparkan beberapa definisi tentang disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli.

- a. Jarolim dan Foster mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu pembebanan, penguasaan atas pengendalian, dan pengendalian diri seseorang untuk tujuan membangun suatu karakter, seperti kebiasaan bekerja yang efisien, perilaku

²⁷ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 147

yang sesuai, perhatian terhadap orang lain hidup secara tertib dan pengendalian terhadap rangsangan dan emosi orang lain.

- b. Morrison mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu proses pengendalian perilaku.
- c. Crow Dan Crow disiplin kerja berkenaan dengan upaya yang digunakan untuk mendorong seseorang dalam mengatur perilakunya berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan sebelumnya oleh kepala sekolah, guru atau aturan-aturan sebelumnya.
- d. Giancola mengatakan bahwa program disiplin kerja merupakan suatu program untuk membantu siswa dalam mengendalikan diri sendiri demi peningkatan belajar.
- e. Watson Dan Tharp mengatakan bahwa disiplin kerja terkait dengan konsep konsep seperti *self-regulation*, *self-control*, dan *self modification*. *Self-regulation* adalah pemnyesuaian diri yang dilakukan seorang tanpa disadarinya sehingga menunjukkan perilaku yang dapat diterima dan menghindari perilaku yang dilarang atau juga menyesuaikan dengan tugas tugas tertentu yang harus dilakukannya. *Self-control* adalah pengendalian perilaku oleh seseorang secara sadar atau penyesuaian perilakunya yang disebabkan oleh tuntutan atau tugas-tugas tertentu. *Self-modification* adalah pengendalian perilaku yang masih dalam bentuk usaha atau direncanakan.²⁸

²⁸ Hamzah B. Uno Dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.30-32

Sedangkan pihaklain menyatakan:

- f. Hurlock bahwa unsur unsur disiplin kerja adalah praturan sebagai pedoman perilaku, konsistensi dalam pelaksanaan peraturan, hukum untuk pelanggaran peraturan dan penghargaan untuk perilaku yang baik.
- g. Gordon mendefenisikan disiplin kerja adalah sebagai prilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan, seperti disiplin kerja dalam kelas dll.²⁹

Dalam artian yang sempit disiplin kerja merupakan suatu sikap dan prilaku yang berniat untuk mentaati segala praturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan praturan organisasi.³⁰

Ada beberapa teori atau pendekatan yang dapat digunakan untuk mengkaji variabel disiplin kerja. Menurut Seifert, setidaknya terdapat tiga pendekatan yang berkenaan dengan disiplin kerja, yakni pendekatan hunmanisme, pendekatan negosiasi, dan pendekatan modifikasi perilaku.

Pendekatan humanisme terhadap disiplin kerja didasarkan atas keyakinan bahwa pada dasarnya manusia memiliki tanggung jawab serta keinginan untuk mengendalikan diri. Apabila terdapat prilaku yang mengganggu atau tidak sesuai, mereka dapat memperbaiki perilakunya dan menyelesaikan masalah-masalahnya sendiri tanpa mengganggu orang lain. Oleh karena itu, bila disiplin kerja

²⁹ Tomas Gordon, *Mengajar Anak Berdisiplin Kerja Diri di Rumah dan di Sekolah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996), h.3

³⁰ Helmi Avin Fadilla, "Disiplin Kerja.", *Buletin Psikologi* 4.2 1996 h. 34

dikenakan kepada guru, hendaknya mereka diberi sedikit kontrol agar dapat mengatur apa yang harus dilakukan.

Pendekatan negoisasi mengatarkan bahwa meskipun guru memiliki tanggung jawab atas perilaku mereka dan memiliki kemampuan untuk memperbaiki perilaku mereka yang tidak sesuai, namun tetap diperlukan kontrol dan intervensi dari pemimpin. Pimpinan hendaknya memberikan pengawasan terhadap perilaku guru dan bila terjadi perilaku yang menyimpang, pimpinan harus segera mengintervensi dengan menegakkan aturan yang ada. Menurut pendekatan ini, guru akan mendisiplinkan diri dalam kegiatan baik di sekolah maupun di luar sekolah apabila mereka diberi tanggung jawab dan kontrol dari pimpinan atau pihak luar.

Pendekatan modifikasi perilaku menekankan pentingnya penguatan-penguatan positif dan negatif untuk mengontrol perilaku. Menurut pendekatan ini, apabila pimpinan ingin menegakkan disiplin kerja kepada guru, mereka hendaknya menilai akibat-akibat yang positif dan negatif dari perilaku guru. Guru yang memiliki perilaku yang sesuai dengan aturan atau guru yang disiplin kerja hendaknya diberi penguatan berupa penghargaan atau pujian. Selanjutnya terhadap guru yang melanggar disiplin kerja hendaknya diberi sanksi sesuai aturan yang berlaku.³¹

Berdasarkan penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

³¹ B. Uno Dan Lamatenggo, *Op.Cit.*, h.32-34

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan suatu organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. dan disiplin kerja juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang atau individu terhadap peraturan dan ketetapan suatu organisasi, karena pada dasarnya disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Abdurrahmat Fathoni kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku, selain itu menurutnya juga kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan ataupun lembaga pendidikan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.³²

Guru sebagai tenaga pendidik wajib mematuhi dan menaati seluruh peraturan yang berlaku. Peraturan dan tata tertib yang diterapkan oleh suatu instansi pendidikan khususnya sekolah sangat mengikat guru dalam kapasitas sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Disiplin kerja guru meliputi ketaatan dalam melakukan tugas pekerjaannya terutama dalam menaati dan melaksanakan tanggung jawabnya dalam bidang proses belajar mengajar dan pembinaan siswa. disiplin kerja selain memiliki dampak penting bagi terciptanya proses pembelajaran yang kondusif, namun juga menjadi teladan yang ditunjukkan dan dapat dirasakan secara langsung oleh anak

³²Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 125.

didik dan sekolahnya. oleh sebab itu, tidak tertutup kemungkinan bahwa perilaku guru yang indisipliner membawa dampak negatif pada kelancaran proses pembelajaran dan citra pendidikan, tetapi juga menyangkut pada pengembangan intelektual anak didik, aspek moralitas, dan mentalitas.

Guru merupakan sosok yang menjadi panutan oleh seluruh para siswa/siswi di seluruh lembaga pendidikan. Kedisiplinan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sangat terkait kepada kinerja guru itu sendiri. Kinerja guru dalam mengemban tugas keprofesionalan seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi merupakan aspek utama dalam meningkatkan kecerdasan siswa yang membawa pada peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan.

Penerapan kedisiplinan warga sekolah sangatlah berperan penting dalam pembentukan dan perbaikan karakter yang merupakan aspek utama dalam meningkatkan tanggung jawab guru dan siswa, kecerdasan siswa yang membawa pada peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan. Apabila disiplin baik kepada guru dan siswa telah dilaksanakan dengan baik, maka kinerja guru juga baik serta hasil yang didapatkan oleh siswa juga baik, serta didukung oleh faktor-faktor lain yang mendukung maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif yang pada akhirnya tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang bermutu akan dapat tercapai.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan harus mampu menumbuhkan disiplin kerja guru, terutama disiplin diri (*self-discipline*), untuk membantu guru

mengembangkan pola perilakunya, membantu guru meningkatkan standar perilakunya, dan menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.

Berdasarkan pengertian di atas kedisiplinan merupakan kesadaran diri atau sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. jadi disiplin kerja guru adalah pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kepatuhan, ketaatan, kesediaan, tanggung jawab, dan kesadaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi/lembaga/instansi pendidikan yang bersangkutan. hal tersebut berkaitan dengan tugas profesional guru dalam mengelola administrasi, merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran di sekolah.³³

2. Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut Abdurrohmat Fatoni ada indikator-indikator kedisiplinan yang harus dilakukan atau ditaati oleh seorang guru diantaranya:

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya guru yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan

Ketaatan pada peraturan kerja guru yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan. Ketaatan pada standar

³³*ibid.*, h.39-40

kerja dalam hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

c. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Dalam hal ini guru memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

d. Bekerja Etis

Beberapa guru mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja guru.³⁴

Berdasarkan keempat indikator diatas dapat penulis ambil sebuah kesimpulan bahwa keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Kedisiplinan kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan anggota organisasi. Bagi organisasi adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi individu atau anggota organisasi akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin. Disiplin

³⁴ *Ibid.*, h. 127

mencoba mengatasi kesalahan kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan.

Beberapa kesalahan guru yang berhubungan dengan kedisiplinan antara lain korupsi waktu, terlambat masuk kelas, sering izin dan main hp saat mengajar³⁵

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

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan atau kepala sekolah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan anggotanya pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para anggotanya pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

³⁵ Nini Subini, Awas, *Jangan Jadi Guru Karbitan! Kesalahan Kesalahan Guru Dalam Pendidikan dan Pembelajaran*, (Jogjakarta: Javalitera, 2012), h. 106-110

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

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan guru yang baik.³⁶

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan sendiri menurut Turney yaitu, *They Activities used by manager to ensure that activities of an organization are consistent with plan and organizational objective are achieved.* Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru. Dengan pengawasan melekat berarti pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja anggotanya.³⁷

Berdasarkan indikator yang telah diuraikan di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa sebuah peraturan kedisiplinan dapat berjalan

³⁶ Fathoni, *Op.Cit.*, h.127

³⁷ Kurniawan Santosa, *Peran Leader Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kedisiplinan Tenaga Pendidik SD IT Harapan Bangsa Natar Lampung Selatan.* Skripsi. (Fak. Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2019), h. 51

secara maksimal jika seorang pemimpin dapat melaksanakannya, dan juga sebagai contoh kepada masyarakat sekolah baik guru maupun siswa.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Besarnya kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.³⁸

Berdasarkan beberapa faktor di atas dapat peneliti mengambil sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor pendorong tersebut merupakan cara atau strategi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai motivasi guru untuk melaksanakan kedisiplinan di sekolah.

4. Pentingnya Disiplin Kerja Guru

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah

³⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 89-92

dan mengoreksi tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindari kondisi kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.

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. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seseorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, kerana lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.³⁹

Jadi, dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat

³⁹ *Ibid.*, h. 87-88

dicapai secara maksimal, disiplin kerja itu sendiri adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

5. Kaitan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.⁴⁰

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidak disiplin individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan

⁴⁰ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 385.

demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif.⁴¹

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

⁴¹ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994) h. 58.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Dan Jenis Penelitian

Metode yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. deskriptif kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang atau perilaku yang diamati. Metode ini digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena, peristiwa atau kejadian yang terjadi pada masa sekarang pada saat penelitian sedang berlangsung.⁴² adapun jenis penelitiannya maka peneliti menggunakan Jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan).

Menurut Winarno Surahmad bahwa metode deskriptif adalah metode yang menunjukkan kepada masalah yang sedang terjadi, yang umumnya tertuju pada masalah yang ada sekarang yang ciri cirinya sebagai berikut: memusatkan diri pada masalah aktual, data mula mula dikumpulkan.⁴³

B. Tempat dan waktu

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di SD 85 lebong di Desa Sungai Lisai Kecamatan Pinang Belapis Kabuten Lebong.

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian mulai tanggal 02 Juli sampai dengan 02 Oktober 2020.

⁴²Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 127

⁴³ Winarno Surahma, *Penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Rosdakarya, 1990), h. 140

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Seperti yang telah dijelaskan oleh Arikunto bahwa subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jadi, subjek penelitian merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkap fakta fakta dilapangan.

Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, perwakilan guru, staf tata usaha, waka kurikulum, siswa dan komite sekolah SDN 85 Lebong Desa Sungai Lisai Kecamatan Pinang Belapis Kabupaten Lebong. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah strategi Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian mendapatkan data.⁴⁴ Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Alat pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Maka penulis menggunakan beberapa metode yang dapat mempermudah penelitian ini, antara lain:

⁴⁴Suggiono, *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*,...h. 308

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.⁴⁵ dokumentasi yaitu data mengenai hal-hal atau variabel yang ada hubungan dengan penulisan proposal berupa buku-buku, surat kabar, majalah, ataupun buku agenda lainnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah sekolah, visi misi dan tujuan sekolah, keadaan tenaga pengajar, sarana dan prasarana sekolah, letak geografi sekolah dan keadaan siswa di SDN 85 Lebong, Desa Sungai Lisai, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong.

2. Metode Observasi

Langkah pertama untuk meraih data yang harus dilaksanakan oleh peneliti adalah mengadakan observasi. Dalam hal ini penelitian menggunakan observasi tidak terstruktur, observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan di observasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diteliti. Dalam melakukan pengamatan peneliti menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa tentang apa yang di observasi.⁴⁶

Peneliti menggunakan observasi tidak terstruktur karena peneliti ingin tahu hal-hal yang diamati tidak terbatas pada kisi-kisi pedoman pengamatan, tetapi seluruh aktifitas yang dilihat dan sesuai dengan masalah dan memperoleh data

⁴⁵Sugiono, Op.Cit., h.240

⁴⁶Sugiono, *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*,...h. 228

tentang Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN 85 Lebong, Kec. Pinang Belapis , Kab. Lebong.

3. Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam dan jumlah respondennya sedikit.

Dari pengetahuan di atas, dapat dipahami bahwa wawancara merupakan salah satu metode untuk mendapatkan atau mengumpulkan data yang belum lengkap sehingga dapat dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk lisan dan dapat juga dilakukan dengan berhadapan langsung bertatap muka dengan informan.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden atau sumber data.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah penelitian dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut sugiono adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan

dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang dikumpulkan.⁴⁷

Setelah data diperoleh melalui wawancara maka data tersebut dianalisis dengan mulai tahapan sebagai berikut :untuk mendeskripsikan hasil observasi, wawancara secara mendalam dan dokumentasi, maka penyusun akan melakukan analisis kaulitatif dan selengkap-lengkapny sebagai berikut :

1. Data reduction (reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.⁴⁸ Pada tahap ini, penulis berusaha untuk mengumpulkan data selengkap dan sebanyak mungkin, dari data tersebut dipisahkan menurut konsep tertentu, kategori tertentu, dan tema tertentu.

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 335

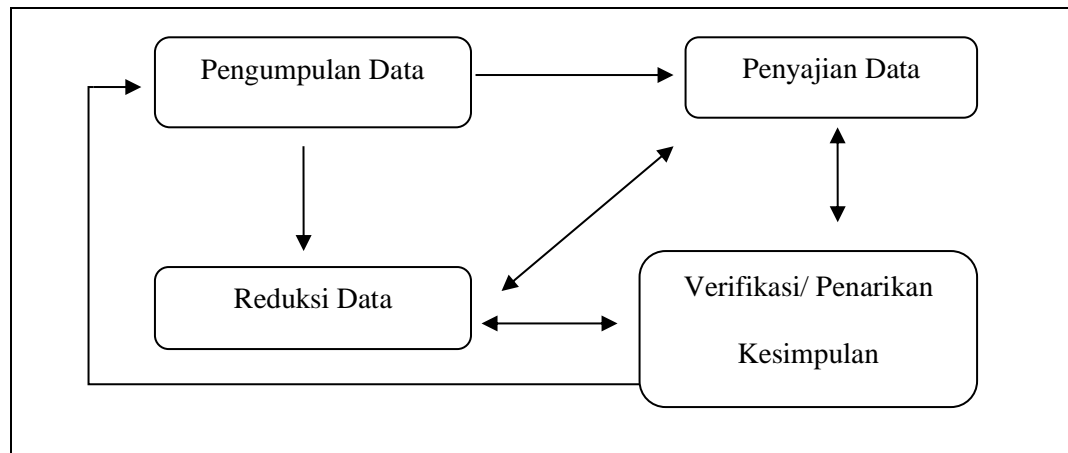
⁴⁸Ibid., h. 338

2. Display Data (penyajian data)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagian hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman menyatakan “ *the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Verification (penarikan kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. penulis menyimpulkan data dengan kalimat yang sistematis, singkat dan jelas. yakni dari pengumpulan data penyajian data yang telah dilakukan maka penulis memaparkan dan menegaskan dalam bentuk kesimpulan. Secara skematis proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar Skema Analisis Data Menurut Miles Dan Huberman⁴⁹

F. Kredibilitas Penelitian

Kredibilitas dalam penelitian kualitatif adalah tingkat ukuran suatu kebenaran atas data yang telah dikumpulkan atau derajat kepercayaan data dan kecocokan data antara konsep penelitian dengan hasil penelitian. Kredibilitas peneliti dapat menggunakan beberapa cara yaitu:

1. Perpanjang pengamatan

Yaitu melakukan penelitian kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara kembali dengan sumber data yang pernah ditemui maupun kepada yang baru.

2. Peningkatan ketekunan

Yaitu melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.

⁴⁹ Suggiono, *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*,... h. 338

3. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi data diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah dikemukakan.

50

⁵⁰Suggiono, *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*,... h. 249

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

D. Kondisi Objektif

1. Sejarah Singkat SDN 85 Lebong

Keberadaan SDN 85 Lebong khususnya di Desa Sungai Lisai mempunyai sejarah yang sangat panjang dan pastinya tidak lepas dari tokoh pendidikan di Desa Sugai Lisai, beliau adalah Jumhur Rahimahullah SDN 85 Lebong didirikan pada tahun 1995 pada saat itu nama SDN 85 Lebong adalah SDN 208-6 Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi. karena pada saat itu Desa Sungai Lisai masih termasuk dalam Provinsi Jambi sampai pada tahun 2009.

Pada tahun 2009 Desa Sungai Lisai pindah dari Provinsi Jambi ke Bengkulu, pada akhir tahun 2009 tepat pada tanggal 22 Desember pemerintahan Provinsi Jambi dengan pemerintahan Provinsi Bengkulu melakukan peresmian Desa Sungai Lisai dipindahkan ke Provinsi Bengkulu, pada saat telah resmi berinduk dengan Provinsi Bengkulu maka nama sekolah juga di rubah menjadi SDN 06 Pinang Belapis setelah 10 tahun menggunakan nama tersebut, nama SD 06 Pinang Belapis dirubah lagi menjadi SDN 85 Lebong. Selain itu SDN 85 Lebong mempunyai cabang yang terletak di Dusun Air Putih.

Sejak berdirinya SDN 85 Lebong sampai sekarang telah mengalami 3 kali penggantian Kepala sekolah adalah:

- a. Jumhur S,Pd. (1995-2000)

- b. Agustar S,Pd. (2000-2009)
- c. Arbiah S,Pd.(2009– sekarang)

2. Visi dan Misi Sekolah / Alur Mekanisme Kerja Dalam Bentuk Bagan

a. Visi

Disiplin dalam prestasi, unggul dalam bidang akademik dan non akademik, aktif memantau kemajuan globalisasi, taqwa pada Tuhan Yang Maha Esa.

b. Misi

- 1) Menciptakan lingkungan sekolah untuk taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan kepercayaan masing masing.
- 2) Menciptakan masyarakat sekolah untuk dapat unggul dalam beradaptasi baik akademik maupun non akademik.
- 3) Menciptakan siswa aktif di bidang ekstrakurikuler dan berinovasi sesuai tuntunan zaman.
- 4) Menciptakan lingkungan sekolah hidup dengan aman, tentram, dan nyaman.
- 5) Menciptakan masyarakat sekolah untuk dapat beradaptasi pada dunia globalisasi.

c. Tujuan Sekolah/ Deskripsi Tujuan Kegiatan

- 1) Menuntaskan wajib belajar 9 tahun.
- 2) Meningkatkan jumlah siswa yang mempraktekkan Rukun Islam dalam kehidupan sehari hari.
- 3) Meningkatkan kemampuan siswa dalam berprestasi.

- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab siswa dalam ekstrakurikuler.
- 5) Meningkatkan motivasi siswa untuk berkompetensi dalam bidang akademik dan olahraga.

3. Letak Geografi Sekolah

SDN 85 Lebong adalah sebuah sekolah yang terletak di Desa Sungai Lisai Kecamatan Pinang Belapis Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu dengan luas tanah sekitar 4311,45 M².

4. Keadaan Tenaga Pengajar dan Pegawai

Dalam struktur ke organisasian, SDN 85 Lebong terdiri dari 8 orang guru, dan satu orang kepala sekolah. Untuk lebih jelasnya keadaan guru yang mengajar di SDN 85 Lebong, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL IV.I
KEADAAN GURU DI SDN 85 LEBONG
TP. 2019/2020

N o	NAMA / NIP	PANGK AT, GOL. / RUANG	JABATAN	PENDIDIKAN	KET
1.	Arbiah, S.Pd Nip. 198602282010012021	Penata, III/c	Kepala Sekolah	S.1 PGSD	
2.	Adha yani, S.Pd Nip. 198708052010012004	Penata II/c	Guru	S.I. PGSD	
3.	Appidah, A.Ma Nip. 198608292010012008	Penata Muda,	Guru	D II. PGSD	

		II/c			
4.	Arzekman Handopi	-	Guru	SMK	
5.	Ramsul	-	Guru	SMA	
6	Hariftallazi	-	Guru	SMA	
7	Veni Yunita	-	Guru	SMA	
8	Edi Kurniawan	-	Guru	SMK	
9	Rena	-	Guru	MAN	

Sumber: Dokumentasi SDN 85 Lebong 2020

TABEL IV.II
DATA GURU MENURUT PENDIDIKAN

No	Jenis PTK	Laki-Laki	Perempuan
1	PNS	-	3
2	GT	4	2
JUMLAH			9

Sumber: Dokumentasi SDN 85 Lebong 2020

5. Keadaan Siswa

Adapun jumlah seluruh siswa SDN 85 Lebong adalah 46 orang. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel berikut :

TABEL IV. III
KEADAAN SISWA TAHUN 2019/2020

No	Kelas	JumlahSiswa			Ket
		Laki- Laki	Perempuan	Jumlah	
1	I	6	5	11	
2	II	1	6	7	
3	III	5	2	7	
4	IV	3	3	6	
5	V	3	3	6	
6	VI	6	3	9	

Sumber: Dokumentasi SDN 85 Lebong 2020

6. Sarana Prasarana Pendidikan

Sarana dan prasarana di SDN 85 Lebong belum lengkap. Masih diperlukan sarana dan prasarana yang lain agar tercapainya tujuan pembelajaran. Pada saat peneliti mengadakan penelitian sarana dan prasarana yang ada di SDN 85 Lebong adalah sebagai berikut :

TABEL IV.3
SARANA DAN PRASARANA SDN 85 LEBONG

NO	NAMA	JUMLAH	HARGA	KONDISI			KET ASAL
				Baik	RusakRin gan	Rusakber at	
1	Komputer Meja	1 Unit	5. 550,000	-	-	1	SDN 85 LEBONG
		1Unit	375.000	-	-	-	
2	Lemari	6Buah		6	-		SDN 85 LEBONG
	KursiSiswa	60Buah		52	8		
	Mejasiswa	55Buah		52	3		
	PapanTulis	9Buah		9	-		

	Kursi Guru Meja Guru	9buah 9Buah		9 9	-		
3	Kompore Gas dantabung	1 Set	450.000	1	-	-	SDN 85 LEBONG
4	Teko	1 buah	40.000	1	-	-	SDN 85 LEBONG
5	Printer Epson LX310 Laptop acer 47352	1 unit 1 Unit	3.100.000 4.850.000		1		SDN 85 LEBONG
6	Bola Vollymikasa Bola Kaki Mikasa Net Volly GTO Best Qualiti	1Buah 2Buah 1Buah	550.000 1.200.000 900.000	1 1 1			SDN 85 LEBONG
7	Meja ½ Biro Big PANEL	2Buah	700.0000				SDN 85 LEBONG
8	Ruang kelas Ruang guru Ruang perpustakaa n Wc guru Wc siswa Lapangan upacara	9 Buah 1 Buah 1 Buah 1 Unit 1 Unit 1 Buah				1 1	SDN 85 LEBONG
9	X105 Fingerprint Absensidikj ari	1. Unit	1.275.000.	1	-		SDN 85 LEBONG TA. 2020

Sumber: Dokumentasi SDN 85 Lebong 2020

7. Kurikulum

Kurikulum merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan disuatu lembaga pendidikan untuk mencapai suatu tujuan, sekaligus merupakan pedoman didalam pengajaran. Dengan demikian adanya kurikulum bertujuan agar proses pembelajaran yang disajikan guru dapat terarah dengan baik dalam suatu lembaga pendidikan. Adapun kurikulum yang digunakan di SDN 85 Lebong pada saat sekarang ini adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.

E. Hasil Penelitian

Berikut merupakan data yang telah diperoleh dari hasil wawancara penulis dengan Kepala sekolah, perwakilan guru, staf tata usaha, waka kurikulum, perwakilan siswa, dan komite sekolah SDN 85 Lebong yang dilengkapi juga dengan hasil observasi dan studi dokumentasi, maka untuk menjawab rumusan masalah yang penulis tentukan pada bab sebelumnya, didapatkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran Disiplin Kerja Guru di SDN 85 Lebong

TABEL IV.V
GEJALA INDISIPLINAR SDN 85 LEBONG

GEJALA INDISIPLINAR					
	nama guru	lambat datang kerja	wang tidak sesuai jadwal	jumlah Absensi	tidak membuat perangkat pembekajaran
	Arbiah, S.Pd	-	1	1	-

Adha yani, S.Pd	-	1	2	-
Appidah, A.Ma	3	2	5	-
Arzekman Hand opi	5	1	6	√
Ramsul	3	-	8	√
Hariftallazi	3	2	6	√
Veni Yunita	1	-	1	-
Edi Kurni awan	4	2	5	√
	3	1	5	√

Data bulan Februari 2020

Sumber daya manusia yang memiliki disiplin yang baik merupakan unsur penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan itu sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. menurut Nitisemito bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu instansi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja yang dimiliki oleh guru didasari oleh kompetensi yang terdapat di dalam diri guru tersebut, dan kompetensi tersebut adalah kompetensi profesional dan kompetensi

kepribadian guru. jadi dapat disimpulkan bahwa dengan kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian guru yang baik maka disiplin kerja yang dimiliki guru juga akan baik.

Di SDN 85 Lebong berdasarkan hasil dari penelitian yang peneliti lakukan ditemukan bahwa disiplin guru yang meliputi kehadiran guru di sekolah belum sesuai dengan jadwal tugas dan harapan, tingkat absensi yang tinggi, dan kurangnya kesadaran terhadap aturan masalah perangkat pembelajaran, guru merupakan contoh bagi siswa jadi guru harus menjadi tauladan bagi siswa. Sebagaimana ungkapan kepala sekolah tentang kedisiplinan kerja guru di SDN 85 Lebong yang menyatakan bahwa:

Untuk masalah kedisiplinan guru guru disini kurang baik, tapi selaku kepala sekolah saya sudah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan disiplin kerja guru disini. Dalam menegakkan kedisiplinan kerja guru memang tergantung pada individu masing-masing, ada yang cukup dengan diberi contoh ada yang harus melalui tahapan yaitu dengan mengingatkan, bahkan ada juga yang sudah diingatkan tetap tidak disiplin, untuk mengatasinya saya akan tetap memberikan pengarahan dan pembinaan demi terciptanya suasana disiplin di SDN 85 Lebong ini.⁵¹

Berdasarkan pernyataan diatas, juga didukung oleh observasi yang peneliti lakukan, bahwa memang ditemukan adanya gejala indisipliner di SDN 85 lebong oleh para guru disana namun kepala sekolah selalu melakukan usaha yang terbaik untuk meningkatkan disiplin kerja guru SDN 85 Lebong.

Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. “Guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang

⁵¹Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

mentaati aturan yang dibuat oleh sekolah.”⁵² Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak tahan lama.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan harus memiliki pengaruh bagi para bawahannya karena kedisiplinan sering kali menjadi barometer kesuksesan, seorang Kepala sekolah adalah memimpin di sekolah, dalam hal ini Kepala sekolah SDN 85 Lebong mengupayakan bermacam strategi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pendidik.

Dari hasil penuturan staf tata usaha tentang gambaran disiplin kerja guru yang menyatakan bahwa:

Guru guru disini kesulitan dalam beradaptasi dengan masalah disiplin waktu, seperti datang dan pulang harus sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. kehadiran guru yang kurang/sering izin karena masih ada guru disini yang berstatus mahasiswa dan di SDN 85 Lebong ini kekurangan tenaga pengajar yang PNS.⁵³

Sebagaimana hasil observasi yang peneliti lakukan, dari hasil penuturan staf tata usaha tentang gambaran disiplin kerja guru di sekolah mengenai kehadiran guru di sekolah belum cukup baik, karena adanya guru yang tidak disiplin dalam hal waktu kerja, dan ada guru yang datang tidak tepat waktu dalam mengajar.

Dari ungkapan diatas maka dapat disimpulkan gambaran disiplin kerja guru pada SDN 85 Lebong kurang baik, karena guru kesulitan dalam menghadapi masalah disiplin waktu dalam melaksanakan tugas dan

⁵²Rahman Masykur Arif, *Kesalahan-kesalahan Guru saat Mengajar*. (Jogyakarta: Laksana, 2013), h. 13

⁵³Edi Kurniawan, *Wawancara*, Tanggal 10 Juli 2020.

tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik, karena kurangnya guru yang berstatus PNS namun Kepala sekolah selalu melakukan usaha yang terbaik untuk meningkatkan disiplin kerja guru SDN 85 Lebong.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru SDN 85 Lebong.

Untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru di SDN 85 Lebong, maka penulis melakukan wawancara dan obsevasi dengan Kepala sekolah, waka kesiswaan dan perwakilan guru. ditemukan bahwa faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru SDN 85 Lebong adalah sebagai berikut:

a. Datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Ketaatan pada peraturan kerja, guru yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan. Ketaatan pada standar kerja dalam hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. kepla sekolah mengungkapkan bahwa:

Jadwal jam kerja bagi guru di SDN 85 Lebong sama dengan sekolah pada umumnya yaitu masuk dimulai dari 7.15, dan toleransi 15 menit, mempertimbangkan jarak tempuh guru guru ke sekolah. Namun walaupun diberi toleransi 15 menit. masih ada guru yang datang ke sekolah jam 7. 45 kadang jam 8.00 alasnya datang terlambat banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan alasan pulang lebih awal dari yang lain alasnya yang sering di gunakan tidak enak badan, ada urusan

mendadak, menyusui anak yang masih kecil bagi yang punya anak kecil.⁵⁴

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh perwakilan salah satu guru yaitu A (nama disamarkan) bahwa:

saya sebagai guru disini juga sering datang terlambat sebelum kepala sekolah menerapkan strategi beliau yang sekarang. alasan saya sering datang terlambat bekerja karna kalau pagi itu pekerjaan rumah banyak seperti mengurus anak suami masak dll yang harus dikerjakan.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, seorang guru yang mempunyai disiplin tinggi selalu on time dalam melaksanakan tugas dan sebaliknya biasanya guru yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Kepala sekolah mengungkapkan bahwa:

Di SDN 85 lebong ini merupakan sekolah yang kekurangan tenaga pendidik jumlah guru ada 9 orang kemarin yang berstatus mahasiswa itu ada 6 orang tahun 2018 3 orang sudah lulus dan salah satu nyan itu saya dan sekarang tinggal 3 orang, kuliah nya itu sabtu minggu dan jarak tempuh dari desa ini ke lebong itu kalau jalan kaki 5 jam dan ini tidak mungkin bagi mereka yang masih kuliah untuk pp ke sini dan mereka itu izin dari hari jumat hari senin dia pulang kesini dan otomatis mereka mulai bisa masuk bekereja mulai hari selasa dan bahkan terkadang mereka tidak masuk dalam satu minggu karna ada tugas kulia yang harus diselesaikan.⁵⁵

⁵⁴ Arbiah, *Wawancara* tanggal 26 september 2020.

⁵⁵ Arbiah, *Wawancara* tanggal 26 september 2020.

Sama dengan yang diungkapkan oleh salah satu guru yaitu atau yang yang berstatus mahasiswa mengungkapkan:

Saya sebagai seorang guru honorer yang masih berstatus mahasiswa saya merasa kalau saya sering tidak masuk karna tuntutan tugas kuliah, disini saya harus bisa megatur wanktu selain saya sebagai mahasiswa saya juga seorang guru yang mempunyai kewajiban. Karena jarak tempuh saya mengajar dengan kuliah itu sangat jauh.⁵⁶

Hal ini juga diungkapkan oleh waka kesiswaan bahwa:

Guru yang kurang disini merupakan salah satu penyebab kurangnya kedisiplinan karena guru disini selain yang berstatus mahsiswa ada juga guru yang kadang tidak masuk karena ada pekerjaan dikebun mereka, mereka beralasan yang berstatus mahasiswa sering tidak masuk maka kami juga malas untuk bekerja waktu masih 6 orang yang berstatus mahasiswa terkadang hanya ada 1 guru yang mengajar di sekolah.⁵⁷

c. Tidak membuat perangkat pembelajaran

Pengelolaan Administrasi sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, dengan administrasi yang baik dapat dijadikan indikator keberhasilan seorang kepala sekolah, pengelolaan administrasi baik administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana serta administrasi kegiatan belajar mengajar, Kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan mengerakan sehinga para guru dan staf pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan administrasi yang lebih baik khususnya perangkat pembelajaran.

Salah satu guru mengungkapkan bahwa:

⁵⁶ Rena, wawancara tanggal 26 september 2020.

⁵⁷ Apidah, wawancara tanggal 26 september 2020.

Seperti yang kita lihat bahwa SDN 85 Lebong ini terletak di desa terpencil, disini tidak ada signal untuk mengakses internet untuk melihat contoh perangkat pembelajaran, dan walaupun misalnya ada akses internet tapi tidak semua guru memiliki media untuk membuat perangkat pembelajaran, disini juga masih ada sebagian guru yang tidak paham komputer atau leptop (gaptek). setelah kepala sekolah menerapkan strategi mewajibkan kepada setiap guru untuk memiliki perangkat pembelajaran jika adanya guru yang tidak bisa komputer maka kepala sekolah menyuruh membuat perangkat pembelajaran dengan tulis tangan.⁵⁸

Pernyataan diatas sejalan dengan yang diungkapkan oleh kepala sekolah yaitu:

Saya sebagai seorang kepala sekolah memberikan toleransi kepada guru disini karena saya melihat kondisi dan situasi di SDN 85 Lebong ini bukan seperti sekolah pada umumnya. SDN 85 Lebong ini jauh dari perkotaan yang terletak di desa terpencil dan disini tidak ada akses internet dan tidak semua guru disini memiliki media seperti leptop untuk membuat perangkat pembelajaran, maka saya selaku kepala sekolah tidak terlalu memberatkan guru guru disini bahwa perangkat pembelajaran itu harus menggunakan mesin ketik, tetapi tulis tangan juga tidak jadi masalah yang terpenting adanya perangkat pembelajaran ketika mengajar. Dan ini merupakan sebuah kewajiban bagi setiap tenaga pendidik.⁵⁹

Berdasarkan kedua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa alasan guru tidak membuat perangkat pembelajaran sebelum kepala sekolah menerapkan strategi wajib mempunyai perangkat pembelajaran di SDN 85 Lebong yaitu adanya guru yang tidak memiliki media untuk membuat perangkat pembelajaran, adanya guru yang belum bisa menggunakan leptop dan tidak adanya akses internet untuk mencari referensi dalam membuat perangkat pembelajaran.

⁵⁸ Arzekman Handopi, *wawancara* tanggal 26 september 2020.

⁵⁹ Arbiah, *Wawancara* tanggal 26 september 2020.

3. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SDN 85 Lebong

Proses pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari disiplin kerja. Disiplin kerja tentu sangat berpengaruh besar kepada mutu pendidikan. Faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin tunggal di sekolah yang memiliki tanggung jawab untuk mempengaruhi guru, untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan. berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat diketahui bahwa strategi Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SDN 85 ditemukan yaitu sebagai berikut:

d. Memberikan keteladanan.

Abdurrahmat Fathoni dalam bukunya manajemen sumber daya manusia yang dikutip oleh Kurniawan Santoso bahwa teladan pimpinan atau Kepala sekolah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan anggotanya pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para anggotanya pun akan kurang disiplin.⁶⁰

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan harus memiliki pengaruh bagi para bawahannya, karena Kedisiplinan sering

⁶⁰Kurniawan Santoso, *Peran Leader Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kedisiplinan Tenaga Pendidik SD IT Harapan Bangsa Natar Lampung Selatan.* Skripsi. (Fak. Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2019), h. 51

kali menjadi barometer kesuksesan seorang Kepala sekolah dalam memimpin di sekolah, dalam hal ini kepala SDN 85 Lebong mengupayakan bermacam cara dan tahapan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru.

Sebagaimana ungkapan Kepala SDN 85 Lebong yaitu ibuk Arbiah, yang menyatakan bahwa:

Dalam meningkatkan kedisiplinan belajar di sekolah, yang paling saya utamakan adalah memberikan keteladanan, tentunya dimulai dengan mendisiplinkan diri sendiri, kemudian mendisiplinkan guru. Dalam menegakkan kedisiplinan dengan memberikan pengarahan dan pembinaan demi terciptanya suasana disiplin di SDN 85 Lebong ini.⁶¹

Peran Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru adalah dengan memberikan pengarahan kepada bawahan untuk menggunakan beberapa cara dan bertahap diantaranya mulai dengan keteladanan, ajakan, peringatan, dan pembinaan. Untuk mengefektifkan cara tersebut, Kepala sekolah memberikan contoh disiplin kepada semua kalangan baik karyawan, para guru, dan juga peserta didik sebagai panutan dan tauladan yang baik.

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan, keteladanan Kepala sekolah SDN 85 Lebong sebagai perannya untuk mendisiplinkan bawahan terbukti ketika peneliti berada di lokasi penelitian. Sebagai salah satu upaya yang dilakukan Kepala sekolah agar tidak terlambat, Kepala sekolah

⁶¹Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

memberikan keteladanan dengan cara datang lebih awal dari peserta didik dan guru-guru yang lain.⁶²

Jadi Kepala sekolah tidak hanya menyuruh bawahan untuk menggunakan cara itu untuk mendisiplinkan peserta didik, namun Kepala sekolah secara langsung juga memberikan contoh. Ketika mendisiplinkan peserta didik dengan keteladanan, jika belum mengena maka upaya selanjutnya adalah dengan ajakan, dengan peringatan dan dengan pembinaan. Sebagaimana yang diungkapkan Kepala SDN 85 Lebong bahwa:

Di SDN 85 Lebong ada koordinator guru, yang bertugas mengkoordinasikan jam-jam masuk guru di kelas sesuai jadwal dan menghubungi guru yang tidak disiplin sehingga bila ada guru yang tidak disiplin khususnya dalam bekerja maka akan segera ditindak lanjuti oleh Kepala sekolah.⁶³

Peserta didik mengakui akan keteladanan yang diberikan oleh Kepala sekolah sebagai contoh bagi dirinya sendiri, sebagaimana yang diungkapkan oleh salah seorang peserta didik yang mengatakan:

Kepala sekolah selalu memberikan teladan untuk kami, ketika kami datang pagi, kepala sekolah sudah ada di sekolah terlebih dahulu, oleh karena itu setiap pagi kami bersalaman dengan Kepala sekolah, jadi untuk terlambat datang ke sekolah kami jadi sungkan apalagi rumah kami berada di kawasan sekolah, karena Kepala sekolah saja datang lebih awal masa kami terlambat, dan Alhamdulillah teman-teman sangat jarang sekali yang datang terlambat.⁶⁴

⁶²Hasil Observasi tanggal 28 Mei 2020.

⁶³Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁶⁴Yogi Perdian Jaya, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

Pernyataan di atas sejalan dengan yang diungkapkan Kepala sekolah bahwa:

Untuk kedisiplinan itu sendiri saya sangat berusaha untuk membuat semuanya menjadi sadar akan pentingnya kedisiplinan, saya tidak mau banyak ngomong lebih baik saya langsung turun tangan dan langsung memberikan teladan, jika bukan saya yang memulai, para guru dan peserta didik tidak akan mulai disiplin, karna kan kebanyakan orang mencontoh yang lebih tua.⁶⁵

Dari kedua ungkapan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari keteladanan Kepala sekolah SDN 85 Lebong kepada bawahan terutama peserta didik sangat berpengaruh untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan keteladanan yang diberikan, maka semua yang ada di sekolah tersebut jadi berfikir 2 kali untuk melanggar apa yang sudah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tunggal di sekolah yang memiliki tanggung jawab untuk mempengaruhi guru, untuk bekerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Upaya yang dilakukan adalah dengan cara memberikan contoh terlebih dahulu, seperti datang lebih awal ke sekolah, tepat waktu masuk kelas untuk melaksanakan proses belajar mengajar, disiplin dalam berpakaian. Menjalinkan komunikasi yang baik kepada guru dan staf tata usaha, menyempatkan diri diwaktu istirahat untuk menyapa ataupun berdiskusi dan serta semangat agar dapat berkerja dan berbuat yang terbaik demi kemajuan sekolah.

Dengan memberikan contoh atau tauladan, kepala sekolah mempengaruhi guru, karena aturan sebgus apapun dibuat oleh seorang

⁶⁵Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

pimpinan tidak akan berhasil, jika pimpinan tersebut tidak memberikan keteladanan kepada bawahan.

Kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap lembaga sekolahnya maka ia akan berperan aktif dengan para guru, terutama dalam melakukan penilaian terhadap perilaku disiplin kerja guru. Penilaian merupakan suatu kegiatan yang tidak mungkin dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pengajaran secara umum. Dengan adanya penilaian yang dilakukan Kepala sekolah terhadap kerja guru, tentu akan membawa dampak positif terhadap guru.⁶⁶

Seorang Kepala sekolah dapat mempengaruhi guru dengan menanamkan kebiasaan-kebiasan yang positif, yang dimulai dengan komunikasi baik dan secara terus menerus tanpa ada intimidasi ataupun tekanan akan sangat berpengaruh kepada guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

e. Memberikan motivasi

Motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang,

⁶⁶Hasti Fitri, *Usaha Kepala Sekolah dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar*. "Skripsi. (Fak. Tarbiyah UIN Sultan Syarif Kasim, Riau Pekanbaru, 2011), h. 15-16

orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Sebagaimana yang diungkapkan Kepala sekolah SDN 85 Lebong bahwa:

Upaya saya sebagai Kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan disiplin kerja adalah selalu memberikan semangat, dan pujian kepada guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, serta memberikan reward kepada yang rajin dan bagi yang tidak rajin juga diberi sanksi atau teguran, kemudian memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan baik di dalam maupun di luar sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi atau profesional guru.⁶⁷

Hal ini juga dijelaskan E. Mulyasa dalam bukunya menjadi Kepala sekolah profesional bahwa Kepala sekolah sebagai motivator, Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁶⁸

f. Menjalinkan kerja sama yang baik dengan warga sekolah, komite dan wali murid.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah sekolah maka yang harus diperhatikan yaitu Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan, wawasan dan pengetahuan yang luas tentang bagaimana cara mendisiplinkan kerja guru yang berada di bawah kendalinya.

⁶⁷ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁶⁸ E. Mulyas. *Menjadi kepala sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h.

Sebagaimana ungkapan Kepala sekolah SDN 85 Lebong, yang menyatakan bahwa:

Menjalin kerja sama yang baik dengan guru, komite, wali murid, siswa dan lembaga pemerintah lainnya merupakan kunci kesuksesan suatu lembaga pendidikan. karena sehebat apapun seorang kepala sekolah (pemimpin), kalau tidak ada kerja sama yang baik dengan orang-orang sekelilingnya hasilnya sama dengan nol.⁶⁹

Pernyataan diatas sejalan dengan yang diungkapkan oleh komite SDN 85 Lebong yang mengatakan:

Kepala sekolah dalam berinteraksi dengan para guru maupun staf di sekolah Sudah sangat baik, beliau berlaku seperti biasa dengan saya dan tenaga pengajar disini, beliau tidak pernah menganggap dirinya atasan di sekolah ini, beliau menganggap dirinya juga sama seperti kami, beliau juga tidak memandang rendah bawahannya kami semua di sekolah ini sudah seperti keluarga.⁷⁰

Dari pernyataan di atas juga didukung oleh hasil observasi yang peneliti lakukan yaitu terlihat begitu harmonisnya hubungan Kepala sekolah dengan karyawan karyawan di sekolah, hubungan keluarganya terjalin dengan baik. Dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala sekolah dalam berinteraksi dengan karyawan karyawan sekolah sudah sangat baik dan Kepala sekolah tidak pernah memandang rendah karyawan karyawan yang ada dilingkungan sekolah.

g. Evaluasi

Penegakan kedisiplinan guru SDN 85 Lebong dilakukan dengan mengadakan evaluasi terhadap perkembangan kedisiplinan guru. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru maka pelaksanaan evaluasi juga sangat

⁶⁹Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁷⁰ Indra Jaya, *Wawancara* tanggal 10 Juli 2020.

diperlukan. Evaluasi juga merupakan hasil akhir dari segala kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan dan kemajuan dalam menerapkan kedisiplinan, tanpa adanya evaluasi dalam kedisiplinan tidak mungkin dapat diketahui perkembangan dan kemajuan yang dialami dari waktu ke waktu. Berikut hasil wawancara dengan Kepala SDN 85 Lebong bahwa:

Evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, saya juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Secara umum evaluasi di SDN 85 Lebong yang dilaksanakan berupa rapat, yaitu rapat tiap bulan 1 kali.⁷¹

Dari paparan diatas penulis simpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi SDN 85 Lebong adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, kepala sekolah juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) terkait kendala dan upaya penanggulangannya.

h. Mewajibkan kepada setiap guru mempunyai perangkat pembelajaran.

Perangkat pembelajaran merupakan sarana dan pedoman bagi seorang guru untuk menyampaikan materi pelajaran di kelas dan dalam perangkat pembelajaran terdiri dari silabus, program tahunan, program semester, RPP, soal-soal evaluasi dan bahan pembelajaran lainnya termasuk media pembelajaran.

⁷¹Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

Sebagaimana ungkapan Kepala sekolah SDN 85 Lebong, yang menyatakan bahwa:

Saya sebagai Kepala sekolah selalu memberi pengarahan dan pembinaan kepada dewan guru pada saat rapat setiap awal semester betapa pentingnya administrasi pembelajaran terutama dalam menyusun Perangkat pembelajaran, perangkat pembelajaran merupakan pedoman bagi guru untuk mengajar kalau tidak punya pedoman maka KBM tidak sesuai prosedur yang sebenarnya sehingga prosesnya tidak terarah dan hasilnya tidak maksimal sehingga tidak sesuai harapan.⁷²

Pernyataan di atas sejalan dengan yang diungkapkan oleh waka kurikulum bahwa:

Kepala sekolah selalu memeriksa perangkat pembelajaran guru. Kepala sekolah selalu memberikan pengawasan yang tepat dalam pembuatan perangkat pembelajaran, dikarenakan perangkat pembelajaran tersebut merupakan pedoman mengajar guru. Maka apabila perangkat pembelajaran dibuat tidak benar atau suka-suka guru dan tidak adanya pemeriksaan yang baik dari Kepala sekolah, bagaimana dengan anak didik kami mereka tidak akan terarah, dan mereka belajar tidak akan sesuai kurikulum yang dipakai.⁷³

Berdasarkan kedua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah SDN 85 Lebong selalu memberikan pembinaan dan pengarahan kepada seluruh guru di saat rapat awal semester, mengenai betapa pentingnya tertib administrasi, terkhusus administrasi Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). dan Kepala sekolah selalu mengevaluasi perangkat pembelajaran yang telah dibuat oleh guru untuk menjadi pedoman dalam mengajar. Evaluasi perangkat pembelajaran oleh Kepala sekolah sangatlah penting dikarenakan dapat membantu guru dan agar tercapai tujuan kurikuler dalam pendidikan.

⁷²Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁷³Adha Yani, *Wawancara* tanggal 11 Juli 2020.

i. Memberikan *Reward and Punishment* (hadiah dan hukuman).

Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian hadiah dan hukuman. *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para guru, sedangkan *Punishment* merupakan hukuman atau konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan oleh seseorang guru karena tidak melakukan kewajibannya atau melanggar suatu aturan yang sudah disepakati bersama. hadiah dan hukuman merupakan salah satu pilihan yang digunakan oleh Kepala sekolah SDN 85 Lebong untuk meningkatkan motivasi disiplin kerja guru, sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Reward, Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat seseorang melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

E.Mulyasa dalam bukunya menjadi Kepala sekolah profesional menjelaskan bahwa Reward ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan para tenaga kependidikan dapat

dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.⁷⁴

Kepala sekolah SDN 85 Lebong mengungkapkan bahwa:

Saya selaku Kepala sekolah disini untuk guru yang mempunyai disiplin kerja yang baik maka saya memberikan apresiasi seperti berupa pujian, membantu dalam proses mengusulkan kenaikan pangkat, membantu guru untuk mengajukan mendapatkan tunjangan, dan jika mendekati hari raya Idul Fitri saya memberi guru yang disiplin tersebut THR yang lebih dari yang lain karena saya berpikir dengan saya memberikan riword tersebut secara otomatis guru guru yang lain akan termotivasi.⁷⁵

Dari penjelasan diatas jadi dapat disimpulkan bahwa penerapan riword terhadap guru dapat memperkuat motivasi seorang guru untuk berdisiplin tinggi.

Punishment atau memberikan hukuman terhadap guru yang tidak berdisiplin dengan adanya pemberian sangsi atau hukuman terhadap guru yang tidak disiplin tentu para guru termotivasi untuk memperbaiki kerjanya.

Disini saya selaku Kepala sekolah memberikan 3 tahapan kepada guru yang melanggar yang pertama berupa teguran secara lisan jika masih di langgar maka masuk ketahapan kedua secara tertulis berupa surat perjanjian dan yang terakhir membreri teguran dengan tidakan yaitu dilaporkan kepada atasan yaitu pengawas dinas pendidikan.⁷⁶

Dari penjelasan Kepala sekolah diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada 3 kebijakana yang diberikan oleh Kepala sekolah untuk guru yang tidak disiplin yang pertama berupa teguran secara lisan, teguran secara tertulis berupa surat perjanjian dan yang terakhir membreri teguran dengan tidakan.

⁷⁴ Mulyas, *Op. Cit.*, h. 122

⁷⁵ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁷⁶ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020

Dapat disimpulkan Jika *reward* merupakan bentuk bantuan yang positif, sedangkan *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. adapaun tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang Supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan Mesti bersifat pedagogies, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih Baik.

j. Wajib baca

Wajib baca merupakan salah satu pilihan yang digunakan oleh Kepala sekolah SDN 85 Lebong untuk meningkatkan disiplin kerja guru, selain meningkatkan disiplin kerja guru strategi ini juga bisa untuk meningkatkan kualitas membaca dan minat baca anak anak.

Sebagaimana ungkapan Kepala sekolah SDN 85 Lebong, yang menyatakan bahwa:

Untuk anak anak disini saya selaku Kepala sekolah menginstruksikan kepada guru guru ketika mengajar 15 menit sebelum belajar di jam pertama siswa siswi wajib membaca buku, buku yang dibaca sesuai dengan minat siswa tujuannya adalah agar guru tidak telat masuk kelas karena adanya kewajiban tadi, jika guru telat maka akan menyita waktu jam mengajar mata pelajaran yang diampuh dan secara otomatis materi yang dia sampaikan bisa tidak sesuai dengan rencana pebelajaran selain itu untuk untuk meningkatkan kualitas membaca dan minat baca anak anak.⁷⁷

4. Perkembangan Kedisiplinan Kerja Guru Setelah Diterapkan Strategi Disiplin Kerja Guru Oleh Kepala Sekolah Pada SDN 85 Lebong.

⁷⁷ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

Untuk mengetahui kedisiplinan kerja guru setelah diterapkan strategi disiplin kerja guru oleh Kepala sekolah pada SDN 85 Lebong, maka penulis melakukan wawancara dengan Kepala sekolah. Adapun ungkapan Kepala sekolah SDN 85 Lebong bahwa:

Sudah cukup baik alhamdulillah, karena untuk menerapkan kedisiplinan dalam sebuah sekolah atau suatu organisasi bukanlah perkara yang gampang tidaklah seperti membolak balikan talapak tangan, memerlukan waktu yang tidak sedikit karena kedisiplinan dalam sebuah organisasi akan tercipta dengan perlahan lahan dan perlu adanya perjuangan, kesabaran dan kesungguhan untuk mencapai kedisiplinan yang sangat baik.⁷⁸

Berdasarkan pernyataan diatas, juga didukung oleh observasi yang peneliti lakukan, bahwa disiplin kerja guru di SDN 85 lebong sudah cukup baik setelah Kepala sekolah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan disiplin kerja guru SDN 85 lebong.

Sebagaimana yang diungkapkan Kepala sekolah SDN 85 Lebong diatas, salah satu guru mengungkapkan bahwa:

Sejauh ini yang saya lihat sudah berjalan dengan baik walaupun masih ada beberapa poin yang kadang-kadang masih dilanggar seperti tidak disiplin waktu tetapi Kepala sekolah tidak pernah menyerah beliau selalu memotivasi kami para guru guru disini tentang pentingnya kedisiplinan dalam sebuah sekolah.⁷⁹

Pernyataan di atas sejalan dengan yang diungkapkan Kepala sekolah bahwa:

⁷⁸ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁷⁹ Veni Yunita, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa manusia itu berbeda beda. masing-masing guru mempunyai karakter yang berbeda, ada yang rajin, dan komitmen terhadap aturan yang telah dibuat bersama. Namun masih ada guru yang tidak komitmen, seperti datang terlambat ke sekolah, tetapi saya sebagai Kepala sekolah berusaha dalam mengatasi hal tersebut dengan melakukan pendekatan secara personal melalui komunikasi yang baik dan memberikan motivasi, kemudian bimbingan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya jika dia diberi tugas dan tanggung jawab.⁸⁰

Dari kedua ungkapan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di SDN 85 sudah cukup baik meskipun adanya beberapa kendala yang dialami oleh Kepala sekolah yaitu perbedaan karakter setiap guru, masih adanya guru yang tidak komitmen seperti masalah disiplin waktu, namun Kepala sekolah selalu melakukan usaha yang terbaik untuk meningkatkan disiplin kerja guru-guru di SDN 85 Lebong seperti salah satunya dengan melakukan pendekatan personal kepada guru yang tidak komitmen melalui komunikasi yang baik serta memberikan motivasi, kemudian bimbingan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya jika dia diberi tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru agar terciptanya disiplin kerja di SDN 85 Lebong yang baik.

5. Sistem Evaluasi Terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, terkait dengan evaluasi terhadap disiplin kerja guru, kepala sekolah mengungkapkan bahwa:

Evaluasi yang dilakukan adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, saya juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Secara umum evaluasi di SDN 85 Lebong yang dilaksanakan berupa rapat, yaitu rapat setiap akhir bulan 1 kali.⁸¹

⁸⁰ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁸¹ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

Waka kurikulum mengungkapkan bahwa:

Masalah evaluasi dalam masalah kedisiplinan guru terhadap waktu kepala sekolah melihat dari absensi kehadiran guru karena di sekolah ini sekarang sudah menggunakan finger print dan kepala sekolah mengumumkan hasil dari absensi tersebut pada saat rapat bagi yang tidak disiplin maka akan mendapat teguran pada saat tersebut.⁸²

Kepala sekolah mengungkapkan bahwa:

Untuk masalah perangkat pembelajaran saya sebagai kepala sekolah selalu memeriksa perangkat pembelajran setiap guru setiap 2 minggu satu kali sebelum mengajar perangkat pembelajaran harus sudah ada dengan saya untuk saya periksa dan jika ada yang salah atau kurang maka perangkat pembelajaran itu saya kemablikan dan harus diperbaiki.⁸³

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, ada tiga pembahasan yang akan diuraikan sesuai dengan temuan dalam penelitian yaitu berkenaan dengan kedisiplinan kerja guru, strategi Kepala sekolah, dan kedisiplinan kerja guru setelah diterapkan strategi disiplin kerja guru di SDN 85 Lebong.

1. Gambaran Disiplin Kerja Guru di SDN 85 Lebong

Guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati aturan yang dibuat oleh sekolah.⁸⁴ pada hakekatnya disiplin yang mantap akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak tahan lama.

⁸² Adha Yani, *Wawancara*, Tanggal 26 Seeptember 2020.

⁸³ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁸⁴ Masykur Arif Rahman. *Kesalahan-kesalahan Guru saat Mengajar*, (Jogyakarta: Laksana, 2013), h. 63

Menurut Abdurrahmat Fathoni kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku, selain itu menurutnya juga kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan ataupun lembaga pendidikan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.⁸⁵

Disiplin kerja guru meliputi ketaatan dalam melakukan tugas pekerjaannya terutama dalam menaati dan melaksanakan tanggung jawabnya dalam bidang proses belajar mengajar dan pembinaan siswa. disiplin kerja selain memiliki dampak penting bagi terciptanya proses pembelajaran yang kondusif, namun juga menjadi teladan yang ditunjukkan dan dapat dirasakan secara langsung oleh anak didik dan sekolahnya. oleh sebab itu, tidak tertutup kemungkinan bahwa perilaku guru yang indiscipliner membawa dampak negatif pada kelancaran proses pembelajaran dan citra pendidikan, tetapi juga menyangkut pada pengembangan intelektual anak didik, aspek moralitas, dan mentalitas.

Sumber Daya Manusia yang memiliki disiplin yang baik merupakan unsur penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan itu sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. Gambaran disiplin guru yang meliputi kehadiran guru di sekolah tidak sesuai dengan jadwal tugas dan harapan, tingkat

⁸⁵Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 125.

absensi yang tinggi, dan kurangnya kesadaran terhadap aturan masalah perangkat pembelajaran, guru merupakan contoh bagi siswa jadi guru harus menjadi tauladan bagi siswa. Meskipun masih ada yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik, namun Kepala sekolah selalu melakukan usaha yang terbaik untuk meningkatkan disiplin kerja guru SDN 85 Lebong.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan di SDN 85 Lebong. ditemukan bahwa faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru SDN 85 Lebong adalah sebagai berikut:

a. Datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja dalam hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan di SDN 85 Lebong dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan guru datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan yaitu hanyalah masalah kepentingan pribadi dan dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja guru itu karang karena kurangnya kesadaran dari masing masing individu itu sendiri.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Berdasarkan ungakapan dari kepala sekolah, perwakilan guru dan waka kesiswaan Faktor penyebab tingkat absensi yang tinggi di SDN 85 lebong yaitu

dengan jumlah tenaga pendidik yang terbatas yaitu hanya 9 orang dan masih adanya guru yang berstatus mahasiswa dan jarak kampus dengan tempat bekerja sangat jauh hal ini membuat yang kuliah sering tidak masuk karena tuntutan tugas kuliah selain yang berstatus mahasiswa ada juga guru yang kadang tidak masuk bekerja malah pergi ke kebun mereka karena mereka melihat yang kuliah jarang masuk maka mereka juga malas untuk masuk kerja.

c. Tidak membuat perangkat pembelajaran

Pengelolaan Administrasi sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi terkhususnya administrasi dalam kegiatan belajar mengajar Berdasarkan penjelasan kepala sekolah dan perwakilan guru dapat disimpulkan bahwa alasan guru tidak membuat perangkat pembelajaran sebelum kepala sekolah menerapkan strategi wajib mempunyai perangkat pembelajaran di SDN 85 Lebong yaitu adanya guru yang tidak memiliki media untuk membuat perangkat pembelajaran, adanya guru yang belum bisa menggunakan laptop dan tidak adanya akses internet untuk mencari referensi dalam membuat perangkat pembelajaran.

d. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SDN 85 Lebong

Kepala sekolah sebagai pemimpin tunggal di sekolah yang memiliki tanggung jawab untuk mempengaruhi guru, untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang Kepala sekolah harus mampu meningkatkan disiplin para tenaga pendidik

atau bawahannya. karena seorang Kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan kepada Kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah di mana, dan dalam kesempatan apapun. Oleh sebab itu, penampilan seorang Kepala sekolah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, prilaku maupun perbuatannya.

Peningkatan disiplin tenaga pendidik tidak begitu saja lepas dari peranan dan usaha Kepala sekolah. dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berikut merupakan beberapa strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 85 Lebong. berdasarkan hasil wawancara, yang dilakukan Kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik, antara lain:

a. Memberikan keteladanan.

Sebagai seorang Kepala sekolah, ibuk Arbiah mempunyai strategi-strategi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena tanpa strategi yang tepat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, maka hasil yang akan diperoleh tidak bisa maksimal, untuk meningkatkan budaya disiplin. Salah satu strategi yang diterapkan oleh ibuk Arbiah adalah dengan cara memberikan keteladanan.

Keteladanan adalah perilaku dan sikap guru dan tenaga kependidikan dalam memberikan contoh terhadap tindakan-tindakan yang baik, sehingga

diharapkan menjadi panutan bagi peserta didik untuk mencontohnya.⁸⁶ Ibu Arbiah mengungkapkan bahwa:

Dalam meningkatkan kedisiplinan belajar di sekolah, yang paling saya utamakan adalah memberikan keteladanan, tentunya dimulai dengan mendisiplinkan diri sendiri, kemudian mendisiplinkan guru. Dalam menegakkan kedisiplinan dengan memberikan pengarahan dan pembinaan demi terciptanya suasana disiplin di SDN 85 Lebong ini.⁸⁷

Sebagai pemimpin begitu juga sebagai Kepala sekolah, Kepala sekolah harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat menyebabkan tenaga pendidik tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif sehingga disiplin tenaga pendidik akan lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, seorang Kepala sekolah berusaha agar nasihat, saran dan jika perlu perintahnya di ikuti oleh tenaga pendidik. dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinnya.

Sebagai teladan bagi bawahannya, seorang Kepala sekolah juga harus konsekuen dan mampu mentaati tata tertib disiplin sekolah seperti disiplin dalam kehadiran, Kepala sekolah juga harus hadir disekolah tepat waktu dan apabila Kepala sekolah hadir disekolah tepat waktu maka tenaga pendidik akan akan hadir tepat waktu. Namun sebaliknya jika Kepala sekolah tidak tepat waktu dimungkinkan tenaga pendidiknya akan hadir tidak tepat waktu, karena

⁸⁶ Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter Strategi Membangun Bangsa Berperadaban*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), h. 89

⁸⁷ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

tenaga pendidik merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui contoh teladan yang diberikan oleh Kepala sekolah.

Dari penjelasan diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa dengan memberikan contoh atau tauladan Kepala sekolah mempengaruhi guru karena aturan sebgus apapun dibuat oleh seorang pimpinan tidak akan berhasil, jika pimpinan tersebut tidak memberikan keteladanan kepada bawahan.

b. Memberikan motivasi

Kepala Sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan harus memberikan motivasi kerja kepada pegawai dan tenaga pendidik maupun terhadap anak didik. motivasi kerja pegawai sangat diperlukan agar pegawai atau tenaga pendidik dapat meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja, baik di lingkungan sekolah maupun dilingkungan keluarga dan masyarakat sekelilingnya.

Motivasi merupakan pendorong, pengarah, dan penggerak seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan agar apa yang dijadikan tujuan dapat dicapai.⁸⁸

Motivasi dalam pembahasan ini dimaksudkan sebagai upaya yang dijadikan oleh Kepala sekolah sebagai salah satu strategi untuk mendorong tenaga pendidik di SDN 85 Lebong sehingga melaksanakan tugas dengan

⁸⁸ Kurniawan Santosa, *Peran Leader Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kedisiplinan Tenaga Pendidik SD IT Harapan Bangsa Natar Lampung Selatan.* Skripsi. (Fak. Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2019), h. 58

disiplin agar mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diinginkan. sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala sekolah bahwa:

Upaya saya sebagai kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan disiplin kerja adalah selalu memberikan semangat, dan pujian kepada guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, serta memberikan reward kepada yang rajin dan bagi yang tidak rajin juga diberi sanksi atau teguran, kemudian memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan baik di dalam maupun di luar sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi atau profesional guru.⁸⁹

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memotivasi tenaga pendidik di SDN 85 Lebong yaitu memberikan semangat dan pujian kepada guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, memberikan reward dan sanksi atau teguran dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan baik di dalam maupun di luar sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi atau profesional guru. jadi motivasi memiliki peranan yang sangat penting yaitu mengerakan atau memacu para guru agar timbulnya keinginan dan kemauan untuk meningkatkan kedisiplinan sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan.

c. Menjalin kerjasama yang baik dengan warga sekolah, komite dan wali murid

E. Mulyasa dalam bukunya menjadi Kepala sekolah profesional bahwa Kepala Sekolah dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, Kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.⁹⁰

⁸⁹ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

⁹⁰ Mulyas, *Op. Cit.*, h. 118

Dari hasil wawancara juga didukung oleh hasil observasi yang peneliti lakukan terlihat begitu harmonisnya hubungan Kepala sekolah dengan karyawan karyawan di sekolah, hubungan kekeluargaannya terjalin dengan baik. Dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala sekolah dalam berinteraksi dengan karyawan karyawan sekolah sudah sangat baik dan Kepala sekolah tidak pernah memandang rendah karyawan karyawan yang ada dilingkungan sekolah.

d. Evaluasi

Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kadar profesionalisme karyawan serta seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk menilai dan mencari jenis perlakuan yang tepat sehingga karyawan dapat berkembang lebih cepat sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara bahwa pelaksanaan evaluasi SDN 85 Lebong adalah dengan melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, kepala sekolah juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG) terkait kendala dan upaya penanggulangannya.

e. Mewajibkan kepada setiap guru mempunyai perangkat pembelajaran.

Pengelolaan Administrasi sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, dengan administrasi yang baik dapat dijadikan indikator keberhasilan seorang Kepala sekolah, pengelolaan administrasi baik administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana serta administrasi kegiatan belajar mengajar, Kepala sekolah harus

mampu mengarahkan dan mengerak sehingga para guru dan staf pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan administrasi yang lebih baik khususnya perangkat pembelajaran.⁹¹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala sekolah SDN 85 Lebong selalu memberikan pembinaan dan pengarahan kepada seluruh guru di saat rapat awal semester, mengenai betapa pentingnya tertib administrasi, terkhusus administrasi Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). dan Kepala sekolah selalu mengevaluasi perangkat pembelajaran yang telah dibuat oleh guru untuk menjadi pedoman dalam mengajar. Evaluasi perangkat pembelajaran oleh Kepala sekolah sangatlah penting dikarenakan dapat membantu guru dan agar tercapai tujuan kurikuler dalam pendidikan.

f. Memberikan *Reward and Punishment* (hadiah dan hukuman).

Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian *reward and punishment*. *Reward and punishment* merupakan dua bentuk metode dalam merangsang seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasi. *Reward and punishment* adalah salah satu jenis penghargaan dan hukuman yang dikaitkan dengan prestasi kerja dan digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar,

⁹¹ Bejo, Bejo. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." *Manajemen Pendidikan* 9.3 (2015).

memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁹²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala sekolah SDN 85 lebong memberikan *Reward* untuk guru yang mempunyai disiplin kerja yang baik berupa apresiasi seperti pujian, membantu dalam proses mengusulkan kenaikan pangkat, membantu guru untuk mengajukan mendapatkan tunjangan, dan Kepala sekolah juga memberi guru yang disiplin THR yang lebih dari yang lain tujuannya adalah agar guru guru yang lain akan termotivasi. sedangkan untuk *punishment* Kepala sekolah memberi 3 kebijakana yaitu pertama berupa teguran secara lisan, teguran secara tertulis berupa surat perjanjian dan yang terakhir membreri teguran dengan tidakan.

g. Wajib Baca

Wajib baca merupakan salah satu pilihan yang digunakan oleh Kepala sekolah SDN 85 Lebong untuk meningkatkan disiplin kerja guru dalam hal disiplin waktu. Kepala sekolah menginstruksikan kepada guru guru ketika mengajar 15 menit pada jam pertama sebelum belajar siswa siswi wajib membaca buku, buku yang dibaca sesuai dengan minat siswa, tujuannya adalah agar guru *on time* selain itu untuk meningkatkan kualitas membaca dan minat baca anak anak.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 85 Lebong sudah efektif atau sedang berjalan. Berbagai strategi telah ditempuh oleh Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu memberikan keteladanan, selalu memotivasi, menjalin

⁹² Bintoro, M. T. dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 179

kerja sama yang baik dengan warga sekolah, evaluasi, mewajibkan kepada setiap guru mempunyai perangkat pembelajaran, memberikan hukuman (*Punishment*) terhadap guru yang tidak disiplin, memberikan hadiah (*reward*) kepada guru yang disiplin, dan yang terakhir wajib baca untuk anak anak.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah SDN 85 Lebong sangat bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah sudah sangat efektif dalam pelaksanaan tugasnya dan sangat bertanggung jawab atas beban yang harus dijalkannya, dia mampu memberikan pengarahan dan panduan terhadap karyawan- karyawannya. Kepala sekolah selalu berperan sebagai motivator dan supervisor untuk para bawahannya dan segala upaya telah ditempuh oleh kepala sekolah untuk peningkatan disiplin kerja guru.

e. Perkembangan Kedisiplinan Kerja Guru Setelah Diterapkan Strategi Disiplin Kerja Guru Oleh Kepala Sekolah Pada SDN 85 Lebong.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menjalankan lembaga pendidikan, Kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai macam teknik dan strategi untuk dapat mencapai keberhasilan. strategi yang digunakan oleh Kepala sekolah SDN 85 Lebong dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu Kepala sekolah memberikan keteladanan, selalu memotivasi, menjalin kerja sama yang baik dengan warga sekolah, evaluasi, mewajibkan kepada setiap guru mempunyai perangkat pembelajaran, memberikan hukuman (*Punishment*) terhadap guru yang tidak disiplin, memberikan hadiah (*reward*) kepada guru yang disiplin, dan yang terakhir wajib baca untuk anak anak .

Dalam upaya mewujudkan terciptanya kedisiplinan kerja yang tinggi masih ditemui beberapa kendala yang dialami. adapun kendala yang dialami oleh

Kepala sekolah yaitu perbedaan karakter setiap guru, masih adanya guru yang tidak komitmen seperti masalah disiplin waktu, namun Kepala sekolah selalu melakukan usaha yang terbaik untuk meningkatkan disiplin kerja guru-guru di SDN 85 Lebong seperti salah satunya dengan melakukan pendekatan personal kepada guru yang tidak komitmen melalui komunikasi yang baik serta memberikan motivasi, kemudian bimbingan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya jika dia diberi tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru agar terciptanya disiplin kerja di SDN 85 Lebong yang baik.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Wafi tentang strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan budaya disiplin peserta didik di Madrasah Aliyah Manaratul Islam Cilandak Jakarta Selatan (Skripsi). dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan budaya disiplin peserta didik dinyatakan “belum berjalan efektif”.⁹³

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menerapkan kedisiplina di dalam sebuah organisasi bukanlah perkara yang mudah. adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang kedisiplin kerja guru di SDN 85 Lebong setelah diterapkannya strategi oleh Kepala sekolah yaitu sudah cukup baik.

hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Kepala sekolah SDN 85 Lebong diatas bahwa:

⁹³Ahmad Wafi, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Disiplin Peserta Didik di Madrasah Aliyah Manaratul Islam Cilandak Jakarta Selatan.*”Skripsi. (Fak. Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017).

Sudah cukup baik alhamdulillah, karena untuk menerapkan kedisiplinan dalam sebuah sekolah atau suatu organisasi bukanlah perkara yang gampang tidaklah seperti membolak-balikan talapak tangan, memerlukan waktu yang tidak sedikit karena kedisiplinan dalam sebuah organisasi akan tercipta dengan perlahan-lahan dan perlu adanya perjuangan, kesabaran dan kesungguhan untuk mencapai kedisiplinan yang sangat baik.⁹⁴

f. Sistem Evaluasi Terhadap Disiplin Kerja Guru.

Evaluasi merupakan hasil akhir dari segala kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan dan kemajuan dalam menerapkan kedisiplinan. Berdasarkan Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa dalam evaluasi terhadap disiplin kerja guru hal yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, kepala sekolah juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Untuk masalah Evaluasi administrasi pembelajaran kepala sekolah selalu memeriksa perangkat pembelajaran setiap guru setiap 2 minggu satu kali sebelum mengajar sedangkan untuk masalah kedisiplinan guru terhadap waktu kepala sekolah melihat dari absensi kehadiran guru, lalu kepala sekolah mengumumkan hasil dari absensi tersebut pada saat rapat bagi yang tidak disiplin maka akan mendapat teguran pada saat rapat supervisi pendidikan. Secara umum evaluasi di SDN 85 Lebong yang dilaksanakan berupa rapat, yaitu rapat supervisi setiap akhir bulan.

⁹⁴ Arbiah, *Wawancara* tanggal 09 Juli 2020.

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan untuk itu peneliti memaparkan simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran disiplin kerja guru di SDN 85 Lebong meliputi kehadiran guru di sekolah tidak sesuai dengan jadwal tugas dan harapan, tingkat absensi yang tinggi, dan kurangnya kesadaran terhadap aturan masalah perangkat pembelajaran. Dapat disimpulkan bahwa memang ditemukan adanya gejala indisipliner di SDN 85 Lebong oleh para guru.
2. Faktor faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru pada SDN 85 Lebong berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi yaitu:

- a. Datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Faktor yang menyebabkan guru datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan yaitu hanya masalah kepentingan pribadi dan dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja guru itu kurang karena kurangnya kesadaran dari masing masing individu itu sendiri.

- b. Tingkat absensi yang tinggi

Faktor yang menyebabkan tingkat absensi tinggi di SDN 85 lebong yaitu jumlah tenaga pendidik yang terbatas yaitu hanya 9 orang dan karena masih adanya guru yang berstatus mahasiswa. dari tabel IV.V data bulan Januari dapat dilihat tingkat absensi guru di SDN 85 Lebong jika dibuat dalam

bentuk presentasi maka hasilnya 54% maka dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi di SDN 85 Lebong tinggi.

c. Tidak membuat perangkat pembelajaran

Dapat disimpulkan bahwa alasan guru tidak membuat perangkat pembelajaran sebelum kepala sekolah menerapkan strategi wajib mempunyai perangkat pembelajaran di SDN 85 Lebong yaitu adanya guru yang tidak memiliki media untuk membuat perangkat pembelajaran, tidak semua guru tamatan perguruan tinggi, adanya guru yang belum bisa menggunakan laptop dan tidak adanya akses internet untuk mencari referensi dalam membuat perangkat pembelajaran.

3. Strategi yang ditetapkan oleh Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru meliputi: memberikan keteladanan, selalu memotivasi, menjalin kerja sama yang baik dengan warga sekolah, evaluasi, mewajibkan kepada setiap guru mempunyai perangkat pembelajaran, memberikan hukuman (*Punishment*) terhadap guru yang tidak disiplin, memberikan hadiah (*reward*) kepada guru yang disiplin, dan yang terakhir wajib baca untuk anak-anak.
4. Kedisiplinan kerja guru setelah diterapkan strategi disiplin kerja guru oleh Kepala sekolah pada SDN 85 Lebong sudah cukup baik meskipun adanya kendala yang dialami oleh Kepala sekolah yaitu perbedaan karakter setiap guru, masih adanya guru yang tidak komitmen seperti masalah disiplin waktu, namun Kepala sekolah selalu melakukan usaha yang terbaik untuk meningkatkan disiplin kerja guru-guru di SDN 85 Lebong seperti salah satunya dengan melakukan pendekatan

personal kepada guru yang tidak komitmen melalui komunikasi yang baik serta memberikan motivasi, kemudian bimbingan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya.

5. Sistem evaluasi terhadap disiplin kerja guru SDN 85 Lebong dilakukan oleh kepala sekolah adalah melakukan supervisi pendidikan terhadap para guru. Selain menggunakan supervisi pendidikan, kepala sekolah juga melakukan penilaian dengan menggunakan format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah yang dikenal dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Untuk masalah Evaluasi administrasi pembelajaran kepala sekolah selalu memeriksa perangkat pembelajaran setiap guru setiap 2 minggu satu kali sebelum mengajar sedangkan untuk masalah kedisiplinan guru terhadap waktu kepala sekolah melihat dari absensi kehadiran guru, lalu kepala sekolah mengumumkan hasil dari absensi tersebut pada saat rapat bagi yang tidak disiplin maka akan mendapat teguran pada saat rapat supervisi pendidikan. Secara umum evaluasi di SDN 85 Lebong yang dilaksanakan berupa rapat, yaitu rapat supervisi di setiap akhir bulan.

B. SARAN

1. Kedisiplinan akan tercipta apabila guru menanamkan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan segala peraturan kependidikan dan peraturan-peraturan yang telah disepakati di sekolah. Oleh karena itu diharapkan supaya guru lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam rangka memajukan kepentingan pendidikan bangsa.

2. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru tersebut diharapkan dapat diatasi dengan cara adanya kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam bersama sama melakukan kedisiplinan tersebut.
3. Kepala sekolah dalam menghadapi guru yang tidak disiplin, hendaknya lebih bersikap tegas dalam pemberian punishment sebagai hukuman atau sanksi, memberi penilaian prestasi untuk mengukur kinerja dan loyalitasnya terhadap sekolah.
4. Upaya Kepala sekolah mengatasi kendala dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SDN 85 Lebong hendaknya berupaya menumbuhkan kepercayaan diri guru, serta memberikan perintah sesuai kemampuan atau kesanggupan dan disesuaikan dengan keterampilannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Arsil dan Maria Botifar, *Manajemen Pendidikan*. Curup: Lp2 STAIN Curup, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Bejo, Bejo. “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru.*” *Manajemen Pendidikan* 2015. 9.3.
- Bintoro, M.T. dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Dharma, Agus, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fitri, Hasti, *Usaha Kepala Sekolah dalam Mendisiplinkan Kerja Guru di SLTP Negeri 5 Kampar Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar.* “Skripsi. Fak. Tarbiyah UIN Sultan Syarif Kasim, Riau Pekanbaru, 2011
- Fitriani, Intan, “*Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SD Negeri 1 Manjung, Sawit Boyolali Tahun Pelajaran 2016/2017.*” Skripsi. Fak. Keguruan Dan Ilmu Pendidikan UM Surakarta, Surakarta, 2017.
- Gordon, Tomas, *Mengajar Anak Berdisiplin Kerja Diri di Rumah dan di Sekolah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996.

Iskandarwassid, *Strategi Pembelajaran Bahasa*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

Jamal, Abdul Goni, *Nilai Nilai Pendidikan Ibadah yang Terkandung dalam Surah Al-Hajj Ayat 41.*”Skripsi. Fak. Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Lubis, Muhammad Arsyad Alfuadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 13 Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai Tahun Pelajaran 2019.*”Skripsi. Fak. Tarbiyah UIN Sumatra Utara, Medan, 2019

Majid, Abdul, *Strategi Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.

Maulida, Annisa, “*Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di SMP IT Nur Hidayah Surakarta Tahun Pelajaran 2016/2017.*” Skripsi. Fak. Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta, Surakarta, 2016.

Marlina, Erlin, “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam di Smp Negeri 1 Masaran Sragen Tahun Pelajaran 2016/2017.*” Skripsi. Fak. Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Surakarta, Surakarta, 2017

Subini, Nini, *Awas, Jangan Jadi Guru Karbitan! Kesalahan Kesalahan Guru Dalam Pendidikan dan Pembelajaran*, Jogjakarta: Javalitera, 2012.

Oktorius, Abdel, “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Sekolah Dasar Unggulan ‘Aisyiyah (SDUA) Taman Harapan Curup.*” Skripsi. Fak. Tarbiyah STAIN Curup, Curup, 2017.

Rahman, Masykur Arif, *Kesalahan-kesalahan Guru saat Mengajar*, (Jogyakarta: Laksana, 2013.

Ramayulis, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2003.

Syarnubi, Sukarman, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Curup: Lp2 STAIN Curup, 2014.

- Santosa Kurniawan, *Peran Leader Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kedisiplinan Tenaga Pendidik SD IT Harapan Bangsa Natar Lampung Selatan.*” Skripsi. Fak. Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, Lampung, 2019.
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Kencana, 2015
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Sari, Ani, Eri Purwanti, And Moh Masrur. “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMP Nurul Islam Kelurahan Garuntang Kecamatan Bumi Waras Kota Bandar Lampung: Indonesia.*” *Journal Manajemen Pendidikan Islam Al Idarah* 1.1 2016: 1-9
- Salim, Peter dan Yeni Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Modern English Press, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Surahma, Winarno. *Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rosdakarya, 1990.
- Tanjung, Dwi Ananda Hernia, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.*”Skripsi. Fak. Tarbiyah UIN Sumatra Utara, Medan, 2019.
- Tanjong, Putri, *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMAN 1 Samalanga.*”Skripsi. Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2017.
- Uno, Hamzah B. Dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Yulmawati, Yulmawati. “*JMKSP: Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD Negeri 03 Sungayang.*” 1, 2016: 1.
- Wafi, Ahmad, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Disiplin Peserta Didik di Madrasah Aliyah Manaratul Islam Cilandak Jakarta Selatan.*”Skripsi. Fak. Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Wibowo, Agus, *Pendidikan Karakter Strategi Membangun Bangsa Berperadaban*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.

**L
A
M
P
I
R
A**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : 34 /In.34/FT/PP.00.9/12/2019

Tentang

PENUNJUKKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/15447,tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2018-2022.
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0047 tanggal 21 Januari 2019 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- Pertama** : 1. **Dr. H. Saidil Mustar, M.Pd** 19620204 200003 1 004
2. **Dini Palupi Putri, M.Pd** 19881019 201503 2 009

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : **Walia Zamroh**

N I M : **16531178**

JUDUL SKRIPSI : **Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 85 Lebong Desa Sungai Lisai Kecamatan Pinang Belapis Kabupaten Lebong.**

- Kedua** : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;

Ditetapkan di Curup,
Pada Tanggal 19 Desember 2019

Dekan,



Waldi Nurmali

Tembusan : Disampaikan Yth ;

1. Rektor
2. Bendahara IAIN Curup;
3. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos
39119

Nomor : 102 /In.34/FT/PP.00.9/06/2020
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

02 Juli 2020

Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Walia Zamroh
NIM : 16531178
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / Pendidikan Agama Islam (PAI)
Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru pada SDN
85 Lebong, Desa Sungai Lisai, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong
Waktu Penelitian : 02 Juli s.d 02 Oktober 2020
Tempat Penelitian : SDN 85 Lebong

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih

a.n Dekan

Wakil Dekan I,

NIP. 19720704 200003 1 004

Tembusan : disampaikan Yth ;

1. Rektor
2. Warek 1
3. Ka. Biro AUAK
4. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN LEBONG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jln. Raya Curup – Muara Aman 39164

REKOMENDASI

Nomor : 070/33/DPMPTSP-04/2020

TENTANG PENELITIAN

- Dasar :
1. Peraturan Bupati Lebong Nomor 60 Tahun 2017 tentang Pendelegasian Wewenang Penadatangan Perizinan Dan Non Perizinan Pemerintah Kabupaten Lebong Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lebong.
 2. Surat Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup Nomor : /In.34/FT/PP.00.9/06/2020 Tanggal 02 Juli 2020 Perihal : Permohonan Izin Penelitian. Permohonan diterima di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lebong Tanggal 06 Juli 2020.

Nama Peneliti /NIM : Walia Zamroh /16531178
Maksud : Melakukan Penelitian
Judul Penelitian : **Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 85 Lebong, Desa Sungai Lisai, Kec. Pinang Belapis, Kab. Lebong**
Tempat Penelitian : SDN 85 Lebong
Waktu Penelitian/Kegiatan : 02 Juli 2020 s/d 02 Oktober 2020
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup

Dengan ini merekomendasikan Penelitian yang akan diadakan dengan ketentuan :

- a. Sebelum melakukan penelitian harus melapor kepada Dinas terkait.
- b. Harus menaati semua ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.
- c. Selesai melakukan Penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lebong.
- d. Apabila masa berlaku Rekomendasi ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, perpanjangan Rekomendasi penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- e. Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat rekomendasi ini tidak menaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Suka Marga, 06 Juli 2020

KAPALA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BAMBANG ASB, S.Sos. M.Si
Pembina Utama Muda /IV.c
NIP.197809101999031002

Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lebong
2. Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup
3. Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lebong
4. Kepala SDN 85 Lebong
5. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN LEBONG
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

No: 130/SD/85/PA/L/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arbiah, S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah
Usia : 34 Th

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Walia Zamroh
Nim : 16531178
Prodi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Jurusan : Tarbiyah

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU PADA SDN 85 LEBONG, DESA SUNGAI LISAI, KEC. PINANG BELAPIS, KAB. LEBONG”** guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Satu (S1) dalam ilmu Tarbiyah.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lebong, 09 Juli 2020
Mengetahui
Kepala Sekolah

Arbiah, S.Pd
Nip: 198602282010012021



KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adha yani, S.Pd
Jabatan : Tenaga Pengajar
Usia :

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

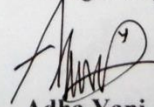
Nama : Walia Zamroh
Nim : 16531178
Prodi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Jurusan : Tarbiyah

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU PADA SDN 85 LEBONG, DESA SUNGAI LISAI, KEC. PINANG BELAPIS, KAB. LEBONG”** guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Starata Satu (S1) dalam ilmu Tarbiyah.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Lebong , 09 Juli 2020

Mengetahui
Tenaga Pengajar



Adha Yani, S.Pd

Nip: 198708052010012004

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Appidah, A.Ma
Jabatan : Tenaga Pengajar
Usia : 31

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

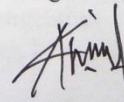
Nama : Walia Zamroh
Nim : 16531178
Prodi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Jurusan : Tarbiyah

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsidengan judul **“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU PADA SDN 85 LEBONG, DESA SUNGAI LISAI, KEC. PINANG BELAPIS, KAB. LEBONG”** guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Starata Satu (S1) dalam ilmu Tarbiyah.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Lebong , 09 Juli 2020

Mengetahui
Tenaga Pengajar



Appidah, A.Ma
Nip: 198608292010012008

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Edi Kurniawan
Jabatan : Tenaga Pengajar
Usia :

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Walia Zamroh
Nim : 16531178
Prodi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Jurusan : Tarbiyah

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsidengan judul
“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN
KERJA GURU PADA SDN 85 LEBONG, DESA SUNGAI LISAI, KEC. PINANG
BELAPIS, KAB. LEBONG” guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Starata Satu
(S1) dalam ilmu Tarbiyah.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya

Lebong , 09 Juli 2020
Mengetahui
Tenaga Pengajar



Edi Kurniawan

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indra Jaya
Jabatan : Komite Sekolah
Usia :

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

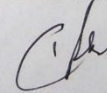
Nama : Walia Zamroh
Nim : 16531178
Prodi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Jurusan : Tarbiyah

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU PADA SDN 85 LEBONG, DESA SUNGAI LISAI, KEC. PINANG BELAPIS, KAB. LEBONG”** guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Satu (S1) dalam ilmu Tarbiyah.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Lebong, 09 Juli 2020

Mengetahui
Komite Sekolah



Indra Jaya

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YOGI PERDIAN JAYA
Jabatan : SISWA KELAS 6
Usia : 12 Tahun

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

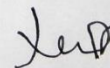
Nama : Walia Zamroh
Nim : 16531178
Prodi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Jurusan : Tarbiyah

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU PADA SDN 85 LEBONG, DESA SUNGAI LISAI, KEC. PINANG BELAPIS, KAB. LEBONG”** guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Starata Satu (S1) dalam ilmu Tarbiyah.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Lebong, 09 Juli 2020

Mengetahui
Siswa SDN 85



YOGI PERDIAN JAYA



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : WALIA RAMPOH
NIM : 1655 1178
Fakultas : TARBIYAH / PAI
Pembimbing I : Dr. H. SAIDIL MUSTAR M.Pd
Pembimbing II : Dini Palupi Putri M.Pd
Judul Skripsi : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA
MENINGKATKAN DIPILIN KERJA GURU
PADA SDN 85 LEBONG, DESA CUMINGALIHAI,
KEC. PINANG BELAIS, KAB. LEBONG.

Catatan :

- ❖ Kartu konsultasi ini harap dibawah setiap konsultasi dengan Pembimbing I atau Pembimbing II.
- ❖ Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing I minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing II minimal 5 (5) kali dibuktikan dengan kolom yang disediakan.
- ❖ Agar ada cukup waktu untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : WALIA RAMPOH
NIM : 1655 1178
Fakultas : TARBIYAH / PAI
Pembimbing I : Dr. H. SAIDIL MUSTAR M.Pd
Pembimbing II : Dini Palupi Putri M.Pd
Judul Skripsi : STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM
UPAYA MENINGKATKAN DIPILIN
KERJA GURU PADA SDN 85 LEBONG,
DESA CUMINGALIHAI, KEC. PINANG BELAIS
KAB. LEBONG.

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Saidil Mustar, M.Pd Dini Palupi Putri, M.Pd
NIP 1967 08 04 2000 03 1 004 NIP 1986 10 10 2015 03 2 000



IAIN CURUP

No	Tanggal	Isi Konsultasi dan Catatan Pembimbing	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	11 Mei 2020	Bimbingan bab 1 2 3	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	22 Juni 2020	Bimbingan bab 1 2 3	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	2 Juni 2020	Bimbingan Bab 1 2 3	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	14 Juli 2020	Bimbingan Bab 2 3 4	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	20 Juni 2020	Bimbingan Bab 1 2 3 4 5	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	28/2020/18	Acc Ujian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7				
8				



IAIN CURUP

No	Tanggal	Isi Konsultasi dan Catatan Pembimbing	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	26 Juni 2020	Bimbingan Bab 1 2 3	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	25 Juni 2020	Bimbingan Bab 1 + 3 liter belkang. rumus dan manusia, dan juga penulisan daftar pustaka.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3	30 Juni 2020	Bimbingan Bab 1 dan 2 liter belkang dan sumber. an teori indikator diipin.	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4	3 Juni 2020	Acc Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5	10 Juni 2020	Bimbingan Bab 1 2 3 4	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6	15 Juli 2020	Perbaikan Bab 1 - 5	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7	18 Agustus 2020	Perbaikan Bab 4 - 5	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8	1/9/2020	Acc Ujian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

DOKUMENTASI









RIWAYAT HIDUP



Walia Zamroh lahir di desa Sungai Lisai 18 Desember 1998, Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi, anak pertama dari tiga bersaudara. keluarga Dedi Harto dan Surpiyah serta adik Eko Wibowo Rahimahullah

dan Zarmita Sari, pendidikan pertama SDN 06 Pinag Belapis selesai pada tahun 2010, melanjutkan pendidikan di MTS 01 Lebong Utara selesai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di MAN 02 Lebong jurusan IPS selesai pada tahun 2016. pada tahun 2016 saya melanjutkan keperguruan tinggi di IAIN Curup mengambil Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Program studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan menyelesaikan studi pada tahun 2020 dengan judul skripsi: “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 85 Lebong, Kec. Pinang Belapis, Kab Lebong*”.