

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTs Zia Salsabila

Lydia Amelia✉

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

✉ Corresponding author
(lydiaamelia05@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kedisiplinan guru dan bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila. Penelitian ini dilatarbelakangi kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini secara umum sudah terlaksana dengan cukup baik. Dihitung secara skala indikator yaitu melalui indikator kehadiran dan ketaatan tingkat kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini sekitar 70-80%, tetapi hanya saja beberapa guru memang masih ada yang terlambat datang ke sekolah/terlambat masuk kelas, absen/izin tidak masuk kelas, dan ada juga guru yang tidak menggunakan perangkat pembelajaran. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data yaitu teknik wawancara, teknik observasi dan teknik dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta menggunakan teknik keabsahan data *trianggulasi*. Hasil dari penelitian ini meliputi: (1) Kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini secara umum sudah terlaksana dengan cukup baik. Dihitung secara skala indikator yaitu melalui indikator kehadiran dan ketaatan tingkat kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini sekitar 70-80%, (2) Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila yaitu memberikan keteladanan, memberikan motivasi, menjalin kerja sama yang baik dengan warga sekolah, mengevaluasi perkembangan kedisiplinan guru, guru wajib mempunyai perangkat pembelajaran, pemberian *reward* dan *punishment*. (3) Perkembangan kedisiplinan guru setelah kepala madrasah MTS Zia Salsabila menerapkan strategi kedisiplinan sudah cukup baik, meskipun ada beberapa kendala yang dialami oleh kepala sekolah yaitu perbedaan karakter setiap guru, masih adanya guru yang tidak komitmen seperti terlambat datang ke sekolah/terlambat masuk kelas, absen/izin tidak masuk kelas, dan tidak menggunakan perangkat pembelajaran. Tetapi kepala madrasah selalu berusaha dalam mengatasi permasalahan tersebut dengan melakukan pendekatan secara personal melalui komunikasi yang baik, melakukan pembinaan, memberikan motivasi, memberikan *reward* dan *punishment*, kemudian memberikan bimbingan dan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru agar terciptanya kedisiplinan yang baik.

Kata Kunci: *Strategi, Kepala Sekolah, Kedisiplinan Guru*

Abstract

This research aims to describe teacher discipline and the madrasa head's strategy in improving teacher discipline at MTS Zia Salsabila. This research is motivated by teacher discipline at MTS Zia Salsabila which has generally been implemented quite well. Calculated on an indicator scale, namely through indicators of attendance and obedience, the level of teacher discipline at MTS Zia Salsabila is around 70-80%, but it's just that some teachers still come to school late/late to class, are absent/permitted to not enter class, and there are also teachers who do not use learning devices. The type of research used in this research is descriptive qualitative research with data collection methods, namely interview techniques, observation techniques and documentation techniques. The data obtained was analyzed descriptively by reducing data, presenting data and drawing conclusions, as well as using triangulation data validity techniques. The results of this research include: (1) Teacher discipline at MTS Zia Salsabila has generally been implemented quite well. Calculated on an indicator scale, namely through indicators of presence and obedience, the level of teacher discipline at MTS Zia Salsabila is around 70-80%, (2) The principal's strategy in improving teacher discipline at MTS Zia Salsabila is to set an example, provide motivation, establish good cooperation with the school community, evaluating the development of teacher discipline, teachers are required to have learning tools, provide rewards and punishment. (3) The development of teacher discipline after the MTS

madrassa principal Zia Salsabila implemented disciplinary strategies was quite good, although there were several obstacles experienced by the principal, namely differences in the character of each teacher, there were still teachers who were not committed, such as coming to school late/late to class, absence/permission not to attend class, and not using learning devices. However, madrasah heads always try to overcome these problems by taking a personal approach through good communication, providing coaching, providing motivation, providing rewards and punishments, then providing guidance and opportunities for teachers to be able to show their abilities towards their duties and responsibilities as a teacher so that creating good discipline.

Keywords: *Strategy, Principal, Teacher Discipline.*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal 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 staf nya. 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. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha agar nasihat, saran dan jika perlu perintahnya diikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang berdisiplin tinggi (Uriatman, M., 2015).

Kepala sekolah memerlukan keterampilan relasional dimana dari keterampilan tersebut diharapkan mampu membangun tujuan pendidikan yang ada di sekolah. Tentu dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan kedisiplinan oleh seluruh warga sekolah khususnya seorang guru sebagai tenaga pengajar yang menjadi ujung tombak tercapainya kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lainnya di sekolah. Terlebih kedisiplinan merupakan hal yang harus ditanamkan oleh para guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah (Wahdjosumijo, 2010).

Maju atau mundurnya suatu lembaga sekolah tentu ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah tersebut, kepala sekolah harus senantiasa memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap guru-guru di sekolah terutama mengenai kedisiplinan guru, sehingga guru merasa mendapat perhatian dari kepala sekolah. kepala sekolah juga harus membawa lembaga yang dipimpinya ke arah tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, serta memiliki inovasi pembelajaran yang terbaru dengan melihat adanya perubahan teknologi di kehidupan yang semakin canggih contohnya menciptakan sebuah video pembelajaran sehingga menarik anak-anak di dalam kelas untuk mengikuti pembelajaran (Arianti, 2019).

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

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seorang guru. 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. Adapun indikator-indikator kedisiplinan tersebut 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.

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 alfriandzal, et.al, (2023) dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan guru melibatkan komunikasi yang baik, pelatihan khusus, penghargaan, kebijakan konsisten, dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang disiplin, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada prestasi siswa dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Heri Fajri mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jabal Ghafur tahun 2020. Meneliti dengan judul Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru MAS 17 Bambong, Kabupaten Pidie dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa

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

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Wafi 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.

Sedangkan perbedaan ketiga penelitian dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian, dan hasil akhir penelitian. Di mana penulis ingin melihat Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. 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, Alfriandzal meneliti strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru MTs Negeri 2 Agam.

Berdasarkan pengamatan pendahuluan yang peneliti amati kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini secara umum sudah terlaksana dengan cukup baik. Dihitung secara skala indikator yaitu melalui indikator kehadiran dan ketaatan tingkat kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini sekitar 70-80%, tetapi hanya saja beberapa guru memang masih ada yang terlambat datang ke sekolah/terlambat masuk kelas, absen/izin tidak masuk kelas, dan ada juga guru yang tidak menggunakan perangkat pembelajaran. Namun dari permasalahan tersebut kepala madrasah selalu berusaha mengatasinya dengan melakukan pembinaan, pemberian motivasi, pemberian *reward* dan *punishment*, pemberian surat peringatan bagi guru yang ketidaksiplinan nya sudah dianggap melebihi batas wajar, serta memberikan bimbingan dan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru agar terciptanya kedisiplinan yang baik. Dengan pertimbangan hasil pengamatan pendahuluan diatas, maka peneliti memilih MTS Zia Salsabila sebagai tempat dilakukannya penelitian dengan judul "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTS Zia Salsabila."

Pengertian Strategi

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 (Oktarius, 2017).

Strategi merupakan salah satu tindakan reaksi menyesuaikan terhadap kondisi lingkungan tertentu yang dianggap penting, dimana reaksi menyesuaikan ini dilakukan sadar dan dengan pertimbangan yang semestinya. Guna mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan perlu merumuskan strategi yang sedemikian rupa yang nantinya akan memperjelas yang sedang dan akan dilaksanakan perusahaan (Budin, Sesra, 2019).

Istilah strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) diartikan sebagai salah satu ilmu dan seni yang digunakan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu bangsa guna untuk menjalankan kebijakan atau peraturan tertentu pada situasi pertempuran maupun pada situasi aman/damai, atau perencanaan yang teliti berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional RI, 2004)

Anwar Arifin berpendapat bahwa strategi merupakan semua kesepakatan atau keputusan yang kondisional berkaitan dengan tindakan yang akan ditempuh untuk menggapai suatu tujuan. Dalam hal menyusun sebuah strategi, keterampilan untuk menentukan dan memanfaatkan ruang maupun waktu adalah faktor yang penting guna mencapai suatu tujuan (Arifin, Anwar, 2011).

Sedangkan menurut Onong Uchayana Effendi mengemukakan bahwa strategi pada dasarnya merupakan rancangan *planning* dan *management* guna mencapai suatu tujuan. Guna mencapai suatu tujuan tersebut, disamping strategi memiliki fungsi peta atau jalan juga harus berfungsi memberi petunjuk cara operasionalnya (Effendi, 1984).

Dari pengertian pengertian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa strategi adalah rencana atau rancangan yang dibuat secara sistematis yang menjadi pedoman dan acuan agar tercapainya suatu tujuan tertentu. Dengan adanya strategi, maka suatu tujuan dan sasaran yang diinginkan akan mudah tercapai dengan tahapan-tahapan yang sudah ada di sebuah strategi.

Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di sekolah itu, kehidupan di sekolah diatur dengan sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Sedangkan menurut E. Mulyasa kepala sekolah merupakan manager pendidikan profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan (Mulyasa, 2006).

Kepala sekolah merupakan orang yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan (Amiruddin Siahaan, Neni Nurhasanah, dkk, 2022)

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di sekolah untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dengan mengarahkan tenaga dan pikiran.

Dalam konteks keberagamaan, bahwa kepala sekolah adalah seorang pemimpin, dan setiap apa yang dilakukan maka akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Tanggung jawab manusia bersifat individual. Setiap orang bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya. Sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Qur'an dalam Surah At-Thur Ayat 21:

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَاتَّبَعَتْهُمْ ذُرِّيَّتُهُمْ بِإِيمَانٍ أَلْحَقْنَا بِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَمَا أَلَتْنَاهُمْ مِنْ عَمَلِهِمْ مِنْ شَيْءٍ كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِيْنٌ

Artinya: "Dan orang-orang yang beriman, dan yang anak cucu mereka mengikuti mereka dalam keimanan. Kami hubungkan anak cucu mereka dengan mereka dan Kami tiada mengurangi sedikitpun dari pahala amal mereka. tiap-tiap manusia terikat dengan apa yang dikerjakannya."

Orang-orang hanya akan memetik apa yang dilakukannya sendiri, sebagaimana yang disebutkan dalam Al-Qur'an Surah An-Najm Ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya."

Prinsip ini juga ditemukan dalam sebuah hadits sebagai berikut: "Sesungguhnya Abdullah Bin Umar Berkata: Saya mendengar Rasulullah bersabda: Setiap dan kalian adalah pemimpin. Setiap dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban tentang orang yang dipimpinya. Imam adalah pemimpin dan dia dimintai pertanggungjawaban tentang orang-orang yang dipimpinya. Seorang laiki-laki (suami) adalah pemimpin dalam keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban tentang orang-orang yang dipimpinya. Seorang perempuan (istri) adalah pemimpin dalam rumah tangga suaminya dan dia dimintai pertanggungjawaban tentang orang-orang yang dipimpinya. Seorang pelayan (pembantu) adalah pemimpin dalam harta milik tuanya dan dia dimintai pertanggungjawaban tentang barang-barang yang diurusinya." (HR: Bukhari)

Hadits tersebut menjelaskan dan menekankan tanggung jawab seorang pemimpin. Pemimpin merupakan inti dari sebuah perjalanan organisasi atau lembaga.

Fungsi Kepala Sekolah

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.

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

Menurut Maulida kepala sekolah sebagai *administator*. 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 (Maulida, A, 2016)

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 prasarana.

Fungsi kepala sekolah tidak hanya berpikir bagaimana sebuah tujuan dapat tercapai secara efektif, tetapi yang terpenting adalah melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang ada, sehingga seluruh sumber daya manusia tersebut dapat melaksanakan tugas pokoknya secara profesional sesuai dengan tuntutan kinerja organisasi sekolah. Karenanya, tugas kepala sekolah adalah melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia yang ada di sekolah, terutama guru yang melaksanakan tugas dan proses pembelajaran (Siahaan, Amiruddin dan Tohar, 2014).

Peran dan 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 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. Maju atau mundurnya suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepala sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah dituntut untuk dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal (Siahaan, Amiruddin, 2018).

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 (E, Mulyasa, 2011).

Peran kepala sekolah pada masa yang akan datang akan semakin kompleks, dimana kepala sekolah dituntut untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensi yang dimilikinya (Muchdarsyah, 2009).

Sebagaimana firman Allah:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah Ayat 30)

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwasanya seorang kepala sekolah merupakan amanah, yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT dan kepada manusia (warga sekolah) atas rakyat yang memberi amanah.

Pengertian Kedisiplinan Guru

Disiplin adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara tepat waktu dan tepat sasaran, terutama yang berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepala sekolah (Mulyasa, 2007).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin guru itu adalah suatu peraturan tata tertib yang ada pada suatu lembaga pendidikan di mana sekolah tersebut harus mengupayakan guru yang ada di sekolah melaksanakan tugasnya dengan baik. Adapun tugas guru di sekolah selain mengajar adalah mematuhi peraturan yang ada pada lembaga pendidikan tersebut dan mematuhi peraturan tersebut dengan senang hati tanpa ada paksaan dari pihak manapun, guru tersebut tidak boleh melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut.

Ciri-Ciri Kedisiplinan Guru

Mulyasa mengemukakan bahwa dalam rangka peningkatan disiplin guru dalam mengajar, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru yaitu:

1. Bekerja tepat waktu baik awal maupun akhir pelajaran
2. Membuat catatan dan laporan sesuai dengan standar kinerja, ketetapan dan jadwal waktu
3. Membaca, mengevaluasi, dan mengembalikan hasil kerja peserta didik
4. Mengatur kehadiran peserta didik dengan penuh tanggung jawab
5. Mengatur jadwal, kegiatan harian, mingguan, semesteran dan tahunan
6. Mengembangkan peraturan dan prosedur kegiatan kelompok termasuk diskusi
7. Menetapkan jadwal kerja peserta didik
8. Mengadakan pertemuan dengan orang tua peserta didik
9. Mengatur tempat duduk peserta didik
10. Mencatat kehadiran peserta didik
11. Memahami peserta didik
12. Menyiapkan bahan-bahan pembelajaran, kepustakaan, dan media pembelajaran
13. Menghadiri pertemuan dengan guru, orang tua peserta didik dan alumni

14. Menciptakan iklim kelas yang kondusif
15. Melaksanakan latihan-latihan pembelajaran
16. Merencanakan program khusus dalam pembelajaran, misalnya karyawisata
17. Menasehati peserta didik.

Indikator Kedisiplinan Guru

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

1. Kehadiran

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

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

3. 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.

4. 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 (Fathoni, Abdurrahmat, 2005).

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

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Guru

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

1. Besar 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.

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.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTS Zia Salsabila yang berlokasi di jalan Jl. Pendidikan/Pasar XII Gg. Sayang No. 12, Bandar Setia, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang Prov. Sumatera Utara.

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati (Sutrisno, 2010). Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu bentuk penelitian ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia (Sumadinata, 2005). Dapat disimpulkan diatas, kualitatif deskriptif adalah kejadian, fakta dan fenomena yang ditemukan peneliti dan memperoleh data yang ada di lapangan sehubungan.

Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah MTS Zia Salsabila yang difokuskan pada strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

Adapun yang menjadi sumber data (*informan/responden*) dalam penelitian ini adalah memiliki keterkaitan dalam strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Subjek penelitian dalam penelitiannya yaitu:

1. Kepala madrasah MTS Zia Salsabila sebagai pimpinan tertinggi. Kepala Madrasah menjadi sumber data paling utama atau informan kunci.
2. WKM Bidang Kurikulum MTS Zia Salsabila.
3. Salah satu guru MTS Zia Salsabila.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa, hal-hal, keterangan-keterangan, karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang dan mendukung penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu (Hasan, I., 2002):

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengendalikan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Pengertian observasi ialah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Selanjutnya dikemukakan tujuan observasi adalah mengerti ciri-ciri dan luasnya signifikansi dari interalisasinya elemen-elemen tingkah laku manusia pada fenomena sosial serba kompleks dalam pola kultur tertentu.

Metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengamati strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila. Proses pelaksanaan dalam observasi, pertama peneliti mengatur kunjungan sehingga tidak mengganggu pihak sekolah dan membuat jadwal kunjungan. Kemudian menunjukkan minat dan gairah atas apa yang sudah dipelajari untuk melakukan penelitian, dan tidak mengajukan terlalu banyak pertanyaan yang akan menimbulkan pertentangan pendapat.

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

Selama observasi, peneliti menempatkan diri dari subyek sampai terciptanya hubungan baik. Observasi dilakukan oleh peneliti secara terbuka atau terselebung dalam latar alamiah. Selama melakukan observasi dengan mencatat di buku atau dengan yang lainnya.

2. Interview/Wawancara

Metode *interview/wawancara* yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Interview sering disebut wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. (Sugiono, 2010).

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

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

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah seluruh data yang dikumpulkan dan ditafsirkan oleh peneliti, tetapi dalam kegiatan ini peneliti didukung instrument skunder, yaitu: foto, catatan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan focus penelitian. Sebagai manusia peneliti menjadi instrument utama dengan ciri khusus atau kelebihan (Salim, 2018). Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Proses pelaksanaan yang dilakukan oleh peneliti pada dokumentasi ini yaitu dengan mengumpulkan data-data berupa tulisan, gambar atau karya-karya dari madrasah yang mendukung penelitian. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya peraturan, kebijakan, biografi dan catatan-catatan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, sketsa dan lain-lain.

Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Boglan dan Biklen, ialah proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan untuk menambah pemahaman sendiri mengenai bahan-bahan tersebut sehingga memungkinkan temuan tersebut kepada pihak lain. Lebih lanjut di jelaskan bahwa analisis data mencakup kegiatan mengerjakan data, menatanya, membagi menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola, mensitisasinya, mencari pola, menemukan apa yang penting, dan apa yang akan dipelajari dan memutuskan apa yang akan dilaporkan. Dengan analisis data, maka data tersusun dengan baik dan teratur sehingga dapat diketahui makna dari temuan sesuai fokus penelitian (Salim & Syahrums, 2011).

Penulis menggunakan analisis data melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/vertifikasi. Berikut penjelasannya (Afrizal, 2014):

1. Reduksi Data

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

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

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

2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data. Di dalam kegiatan ini, peneliti menyusun kembali data berdasarkan klasifikasi dan masing-masing topik kemudian dipisahkan, kemudian topik yang sama disimpan dalam satu tempat, masing-masing tempat dan diberi tanda, hal ini untuk memudahkan dalam penggunaan data agar tidak terjadi kekeliruan. Dengan penyajian data, peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Menarik Kesimpulan/Vertifikasi

Data yang dikelompokkan pada kegiatan kedua kemudian diteliti kembali dengan cermat, dilihat mana data yang telah lengkap dan data yang belum lengkap yang masih memerlukan data tambahan, dan kegiatan ini dilakukan pada saat kegiatan berlangsung. Setelah data dianggap cukup dan telah sampai pada titik jenuh atau telah memperoleh kesesuaian, maka kegiatan yang selanjutnya yaitu menyusun laporan hingga pada akhir pembuatan simpulan. Penarikan kesimpulan disini adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Setelah melakukan reduksi data dan penyajian data, peneliti akan menyimpulkan tentang bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila.

Teknik Keabsahan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, keabsahan data sudah menjadi keharusan. Untuk mencapai kebenaran, maka digunakan tehnik sebagai berikut (Salim & Syahrums, 2011):

1. Kredibilitas (Kepercayaan)

Untuk membuat hasil penelitian lebih dapat dipercaya, interpretasi dan temuan yang ada dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara:

- Keterikatan yang lama antara peneliti dengan yang diteliti dalam kegiatan memimpin yang dilaksanakan oleh kepala madrasah. Ketekunan pengamatan dalam pelaksanaan tugas dan kerja sama oleh para actoractor dilokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya.
- Melakukan *triangulasi*, yaitu informasi yang diperoleh dari beberapa sumber diperiksa silang dan antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen.
- Mendiskusikan dengan teman sejawat yang tidak berperan serta dalam penelitian.
- Kecukupan referensi

2. Transferabilitas

Transferabilitas dengan memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi dan cara yang ditempuh dengan uraian rinci dari data ke teori.

Transferabilitas ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama. Setelah peneliti memperoleh data-data untuk penelitian, dalam keabsahan data keteralihan ini peneliti melakukan

uraian rinci dari data-data yang telah didapat ke teori-teori yang sudah dipaparkan oleh peneliti. Peneliti juga akan memaparkan data penelitian dan disesuaikan dengan teori di pembahasan penelitian.

3. *Dependabilitas*

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

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

4. *Konfirmabilitas*

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan Guru di MTS Zia Salsabila

Melalui pengumpulan data yang diperoleh saat melangsungkan observasi lapangan oleh peneliti kepada kepala madrasah MTS Zia Salsabila mendapatkan informasi bahwa kedisiplinan guru di sekolah ini cukup baik sekitar 70-80%.

Hal tersebut diungkapkan oleh kepala madrasah bahwa:

"Kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini secara umum sudah terlaksana dengan cukup baik. secara umum sudah terlaksana dengan cukup baik. Dihitung secara skala indikator yaitu melalui indikator kehadiran dan ketaatan tingkat kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini sekitar 70-80%, tetapi hanya saja beberapa guru memang masih ada yang terlambat datang ke sekolah/terlambat masuk kelas, absen/izin tidak masuk kelas, dan ada juga guru yang tidak menggunakan perangkat pembelajaran. Namun dari permasalahan tersebut kepala madrasah selalu berusaha mengatasinya dengan melakukan pembinaan, pemberian motivasi, pemberian reward dan punishment, pemberian surat peringatan bagi guru yang ketidaksiplinan nya sudah dianggap melebihi batas wajar, serta memberikan bimbingan dan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru agar terciptanya kedisiplinan yang baik."

Hal tersebut dibenarkan oleh guru yang ikut andil didalamnya. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada guru yang mengajar, guru tersebut mengatakan bahwa:

"Tingkat kedisiplinan guru disini berjalan dengan cukup baik. Para guru datang tepat waktu, walaupun ada yang tidak datang tepat waktu itu biasanya karena ada halangan dan guru memberikan laporan untuk meminta izin."

Dengan demikian hasil wawancara dari dua narasumber memiliki pendapat yang sama yaitu diambil kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini sudah diterapkan dengan cukup baik. Meskipun ada beberapa permasalahan yang dihadapi tetapi masih bisa diatasi oleh kepala sekolah dengan melakukan pembinaan, pemberian motivasi, pemberian *reward* dan *punishment*, serta pemberian surat peringatan bagi guru yang tidak disiplin yang sudah dianggap melebihi batas wajar.

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTS Zia Salsabila

Proses pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari disiplin kerja. Disiplin kerja tentu sangat berpengaruh besar kepada mutu pendidikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti maka dapat diketahui bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan Keteladanan

Kepala madrasah MTS Zia Salsabila mempunyai strategi-strategi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena tanpa strategi yang tepat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka hasil yang akan diperoleh tidak bisa maksimal. Jadi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kesiplinan guru salah satu caranya dengan 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. Kepala madrasah MTS Zia Salsabila mengungkapkan bahwa:

"Dalam meningkatkan kedisiplinan guru yang paling saya utamakan adalah memberikan keteladanan, tentunya dimulai dengan medisiplinkan diri sendiri dulu. Saya harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat membuat para guru tergerak untuk melaksanakan kedisiplinan secara efektif sehingga kedisiplinan guru tersebut akan lebih baik."

"Saya harus mampu menaati tata tertib disiplin sekolah ini seperti disiplin dalam kehadiran, saya juga harus hadir di sekolah tepat waktu dan apabila saya hadir di sekolah tepat waktu maka para guru pun akan hadir tepat waktu juga. Namun sebaliknya jika saya hadir tidak tepat waktu maka dimungkinkan para guru pun akan hadir tidak tepat waktu juga, karena tenaga pendidik merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui contoh teladan yang diberikan oleh kepala sekolah."

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan contoh atau keteladanan kepala sekolah dapat mempengaruhi guru karena aturan sebegus apapun dibuat oleh seorang pimpinan tidak akan berhasil, jika pimpinan tersebut tidak memberikan keteladanan kepada bawahan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di suatu lembaga pendidikan harus memiliki pengaruh bagi para bawahannya, karena kedisiplinan sering kali menjadi kunci kesuksesan seorang kepala sekolah dalam memimpin di sekolah.

2. Memberikan Motivasi

Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan harus memberikan motivasi kerja kepada para guru maupun terhadap peserta didik. Motivasi kerja guru sangat diperlukan agar para guru dapat meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja, baik di lingkungan sekolah maupun dilingkungan keluarga dan masyarakat sekelilingnya.

Motivasi dalam pembahasan ini dimaksudkan sebagai upaya yang dijadikan oleh kepala madrasah sebagai salah satu strategi untuk mendorong para guru di MTS Zia Salsabila sehingga melaksanakan tugas dengan disiplin agar mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala madrasah bahwa:

"Upaya saya sebagai kepala madrasah 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."

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi guru di MTS Zia Salsabila ini yaitu memberikan semangat dan pujian kepada guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, memberikan *reward* dan *punishment*, serta 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.

3. Menjalin 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.

Sebagaimana yang diungkapkan kepala madrasah MTS Zia Salsabila 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."

Pernyataan diatas sejalan dengan yang diungkapkan oleh salah satu guru di MTS Zia Salsabila yang menyatakan bahwa:

"Kepala madrasah 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."

Dari pernyataan di atas juga didukung oleh hasil observasi yang peneliti lakukan yaitu terlihat begitu harmonisnya hubungan kepala sekolah dengan para guru dan staf di sekolah, hubungan kekeluargaannya terjalin dengan baik.

4. Mewajibkan Kepada Setiap Guru Mempunyai Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP)

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. Sebagaimana ungkapan kepala madrasah MTS Zia Salsabila yang menyatakan bahwa:

"Saya sebagai kepala madrasah selalu memberi pengarahannya 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."

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

"Kepala madrasah selalu memeriksa perangkat pembelajaran guru. Kepala madrasah 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 madrasah, bagaimana dengan anak didik kami mereka tidak akan terarah, dan mereka belajar tidak akan sesuai kurikulum yang dipakai."

Berdasarkan kedua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah MTS Zia Salsabila 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 madrasah 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.

5. Memberikan *Reward* dan *Punishment* (Hadiah dan Hukuman)

Penerapan disiplin dapat ditegakkan melalui pemberian *Reward* dan *Punishment*. *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para guru, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Sedangkan *punishment* merupakan hukuman atau konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan oleh seseorang guru karena tidak melakukan kewajibannya atau melanggar suatu aturan yang sudah disepakati bersama.

Reward dan *Punishment* merupakan salah satu pilihan yang digunakan oleh kepala madrasah MTS Zia Salsabila untuk meningkatkan motivasi disiplin kerja guru. Kepala madrasah MTS Zia Salsabila mengungkapkan bahwa:

"Saya selaku kepala madrasah bagi 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, dengan saya memberikan reward tersebut secara otomatis guru-guru yang lain akan termotivasi."

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

Punishment atau memberikan hukuman terhadap guru yang tidak berdisiplin tentu para guru termotivasi untuk memperbaiki kerjanya. Kepala madrasah MTS Zia Salsabila mengungkapkan bahwa:

"Disini saya selaku kepala madrasah 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 memberi teguran berupa tidakan yaitu dengan pemberian denda atau pemotongan gaji."

6. Mengevaluasi Perkembangan Kedisiplinan Guru

Penegakan kedisiplinan guru MTS Zia Salsabila dilakukan dengan mengadakan evaluasi terhadap perkembangan kedisiplinan guru. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru maka pelaksanaan evaluasi juga sangat 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 madrasah yang menyatakan 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."

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Guru di MTS Zia Salsabila

Untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila, maka penulis melakukan wawancara dan observasi dengan kepala madrasah, dan perwakilan guru, ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila adalah sebagai berikut:

1. Terlambat Datang ke Sekolah/Terlambat Masuk Kelas

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. Kepala madrasah mengungkapkan bahwa:

"Jadwal masuk guru di MTS Zia Salsabila yaitu 07.10 guru sudah harus disekolah dan toleransi 15 menit, mempertimbangkan jarak tempuh guru-guru ke sekolah. Namun walaupun diberi toleransi 15 menit masih ada guru yang datang terlambat dengan alasan macet, hujan, dan lain sebagainya."

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh perwakilan salah satu guru di sekolah ini bahwa:

"Sebagian guru disini memang ada yang datang terlambat. Alasannya datang terlambat karna kalau pagi itu pekerjaan rumah banyak seperti ngurus anak suami masak, dan lain-lain yang harus dikerjakan."

2. Absen/Izin tidak Masuk Kelas

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, seorang guru harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi yaitu selalu hadir dan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah MTS Zia Salsabila mengungkapkan bahwa:

"Faktor penyebab guru disini absen/izin tidak masuk kelas masih dibatas hal yang wajar yaitu sakit, dan urusan pribadi yang sangat penting. Kalaupun ada guru yang tidak hadir bisa digantikan dengan guru piket, itu lah fungsi guru piket, jadi proses ngajar mengajar dikelas slalu terlaksanakan."

3. Guru Tidak Menggunakan Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP)

Pengelolaan Administrasi sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan menggerakkan para guru dan staf pegawai untuk dapat meningkatkan kedisiplinan administrasi yang lebih baik khususnya perangkat pembelajaran. Kepala madrasah mengungkapkan bahwa:

"Saya mewajibkan guru disini membuat rencana perangkat pembelajaran (RPP), dan para guru disini sudah membuat RPP tersebut, hanya saja ada beberapa guru meskipun sudah membuat RPP, tetapi ia tidak menggunakan RPP tersebut, hal itu dikarenakan guru tersebut lebih memilih memakai buku teks atau buku pelajaran, apalagi guru yang sudah lama mengajar/sudah berpengalaman dia lebih memilih memakai improvisasi nya sendiri."

Perkembangan Kedisiplinan Guru Setelah Kepala Madrasah MTS Zia Salsabila Menerapkan Strategi Kedisiplinan

Untuk mengetahui perkembangan kedisiplinan guru setelah kepala madrasah MTS Zia Salsabila menerapkan strategi kedisiplinan, maka penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah. Kepala madrasah tersebut mengatakan bahwa:

"Sudah cukup baik alhamdulillah, karena untuk menerapkan kedisiplinan dalam sebuah sekolah bukanlah perkara yang gampang, perlu adanya perjuangan, kesabaran dan kesungguhan untuk mencapai kedisiplinan yang sangat baik."

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, absen/izin tidak masuk kelas, dan lain sebagainya, tetapi saya sebagai kepala madrasah selalu berusaha dalam mengatasi hal tersebut dengan melakukan pendekatan secara personal melalui komunikasi yang baik, melakukan pembinaan, memberikan motivasi, memberikan reward dan punishment, serta memberikan bimbingan dan kesempatan kepada guru agar dapat menunjukkan kemampuannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru agar terciptanya kedisiplinan yang baik."

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila sudah cukup baik, meskipun ada beberapa kendala yang dialami oleh kepala sekolah yaitu perbedaan karakter setiap guru, masih adanya guru yang tidak komitmen seperti masalah disiplin waktu dan kehadiran. Namun kepala madrasah selalu melakukan usaha yang terbaik untuk meningkatkan kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila, seperti salah satunya dengan melakukan pendekatan personal kepada guru yang tidak komitmen melalui komunikasi yang baik, melakukan pembinaan, memberikan motivasi, serta memberikan bimbingan dan kesempatan kepada guru agar dapat menunjukkan kemampuannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru agar terciptanya kedisiplinan yang baik.

SIMPULAN

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

1. Kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini secara umum sudah terlaksana dengan cukup baik. Dihitung secara skala indikator yaitu melalui indikator kehadiran dan ketaatan tingkat kedisiplinan guru di MTS Zia Salsabila ini sekitar 70-80%, tetapi hanya saja beberapa guru memang masih ada yang datang terlambat ke sekolah/terlambat masuk kelas, absen/izin tidak masuk kelas, dan ada juga guru yang tidak menggunakan rencana perangkat pembelajaran.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru di MTS Zia Salsabila berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi yaitu: terlambat datang ke sekolah/terlambat masuk kelas, absen/izin tidak masuk kelas, dan ada guru yang tidak menggunakan rencana perangkat pembelajaran.

3. Strategi yang ditetapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru meliputi: memberikan keteladanan, memberikan motivasi, menjalin kerja sama yang baik dengan warga sekolah, mengevaluasi perkembangan kedisiplinan guru, mewajibkan kepada setiap guru mempunyai perangkat pembelajaran, dan memberikan *reward* dan *punishment*.
4. Perkembangan kedisiplinan guru setelah kepala madrasah MTS Zia Salsabila menerapkan strategi kedisiplinan sudah cukup baik, meskipun ada kendala yang dialami oleh kepala madrasah, tetapi kepala madrasah selalu berusaha dalam mengatasi hal tersebut dengan melakukan pendekatan secara personal melalui komunikasi yang baik, melakukan pembinaan, memberikan motivasi, memberikan *reward* dan *punishment*, serta memberikan bimbingan dan kesempatan kepada guru untuk dapat menunjukkan kemampuannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru agar terciptanya kedisiplinan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya*. Departemen Agama RI, Semarang: PT. Karya Toha Putra.
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Alfiandrizal, Sesmiarni, Z., Devi, I., Syafitri, A., Yakub, M.A. (2023), Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam, 3(2), 14386-14397
- Arianti, A. (2019). Peranan Guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2).
- Arifin, A. (2011). *Dakwah Kontemporer, Sebuah Studi Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budin, S. (2019). Strategi Manajemen Sekolah. *Jurnal Menata*, 2(2).
- Danim, S. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+ EQ) Etika. Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, O. U. (1984). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fajri, Heri. (2020). Strategi Keapala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru MAS 17 Bambang, Kabupaten Pidie, *Jurnal Geuthee: Penelitian Multidisiplin* 2.3, 332-345
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathurrohman, P dan Sutikno, M. S. (2007). *Srategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maulida, A. (2016). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI di SMP IT Nur Hidayah Surakarta Tahun Pelajaran 2016/2017. *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan IAIN Surakarta.
- Moloeng, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Oktorius, A. (2017). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Sekolah Dasar Unggulan 'Aisyiyah (SDUA) Taman Harapan Curup. *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah STAIN.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional RI. (2004). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, Edisi Keempat (Cetakan Kedua).
- Salim dan Syahrur. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Salim. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Siahaan, A. dan Bayoangin, T. (2014). *Manajemen Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Citapustaka Media.
- Siahaan, A., Fitri, A. dkk. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam Al-Anwar. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1).
- Siahaan, A., Nurhasanah, N, dkk. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di SMA Swasta Dwiwarna. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6).
- Siahaan, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan: Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Sinungun, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadinata, N. S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Kerjasama Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia Dengan Remaja Rosda Karya.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

-
- Markis Uriatman. (2015). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(6).
- Wafi, A., (2017) *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).