

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH
ALIYAH AL-ZAKIYAH MALELA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH
ALIYAH AL-ZAKIYAH MALELA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

AHSAN SAMSUL
1802060154

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Hasbi, M.Ag.**
- 2. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ahsan Samsul
NIM : 18 0206 0154
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo,

Yang membuat pernyataan,








Ahsan Samsul
NIM. 18 0206 0154

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela yang ditulis oleh Ahsan Samsul (18 0206 0154), mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 13 Maret 2023 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 16 Maret 2023

TIM PENGUJI

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. H. Alauddin, M.A. | Penguji I () |
| 3. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. | Penguji II () |
| 4. Dr. H. Hasbi, M.Ag. | Pembimbing I () |
| 5. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam




Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014




Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela”.

Selawat dan salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayah (Samsul) dan Ibu (Darmiah) serta saudara saudariku yang senantiasa memanjatkan doa kepada Allah swt agar langkah dan usaha putranya diberi kelancaran. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo dan Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. selaku sekretaris prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta staf yang telah membantu penulis dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. H. Hasbi, M.Ag. dan Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. H. Alauddin, M.A. dan Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan Penguji II yang telah membantu memberikan masukan dan saran demi kesempurnaan skripsi.
6. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

9. Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dan seluruh Guru selaku informan dalam penelitian ini yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya kelas D) yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Amiin.
11. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
Mudah-mudahan skripsi ini bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin Allahumma Aamiin.

Palopo, 15 Januari 2023

Penulis



Ahsan Samsul
NIM: 18 0206 0154

PEDOMAN TRASLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya kedalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es(dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet(dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	es(dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de(dengan titik dibawah)
ط	ṭa	ṭ	te(dengan titik dibawah)

ظ	za	z	zet(dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
آ	<i>Fathah</i>	A	<i>Ā</i>
إ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
أ	<i>Ḍammah</i>	U	<i>Ū</i>

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
آئِ	<i>fathahdanyā</i>	Ai	a dani
أَوْ	<i>fathahdanwau</i>	Au	a danu

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ آئِ	<i>Fathah dan alif atau ya'</i>	A	a garis di atas
ي يِ	<i>Kasrah dan ya'</i>	I	i garis di atas
و وُ	<i>Dammah dan wau</i>	U	u garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā'marbūtah

Transliterasi untuk tā' marbū'ah ada dua, yaitu: tā' marbū'ah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan tā' marbū'ah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbū'ah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbū'ah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-aṭfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. Syaddah atau tasyidid

Syaddah atau tasyidid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasyidid (-), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّقْ	: <i>al-ḥaqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ع ber-*tasyidid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيّ : 'alī (bukan 'Aliyyatau 'Aly)

عَرَبِيّ : 'arabī (bukan 'Arabiyyatau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazi digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarḥ al-Arbaʿīn al-Nawāwī

Risālahfī Riʿāyah al-Maṣlahah

9. Lafẓal-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ *billāh* دِينُ اللَّهِ *dīnullāh*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-Jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-) ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang di dahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia di tulis dalam bentuk teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan Syahru

Ramaḏān al-laḏī unzila fihi al-Qur‘an

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd Al-Ṭūfi

Al-Maṣlahah fi al-Tasyrī ‘al-Islāmī

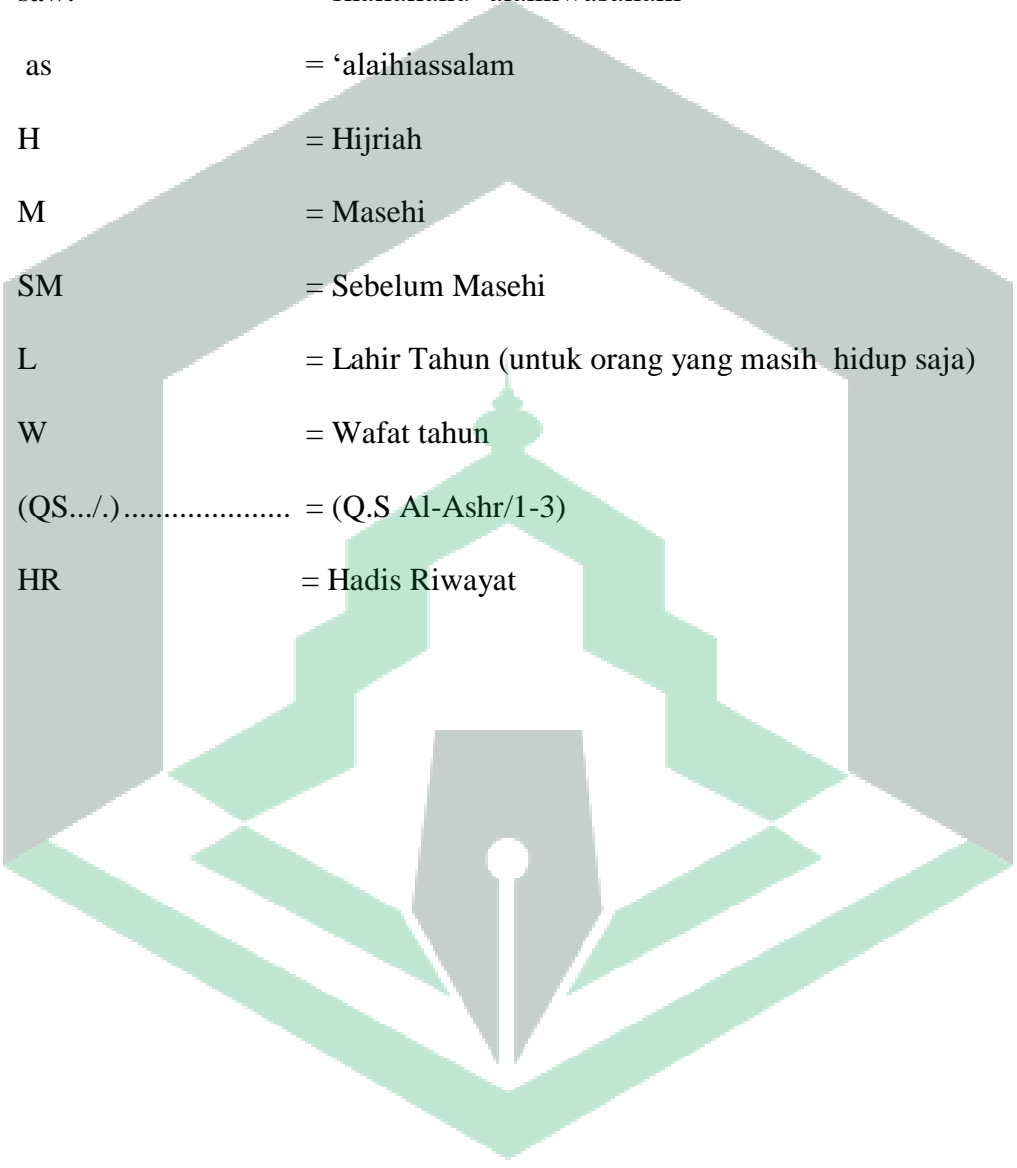
Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Hamīd Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:



swt.	= subhanahuwataala
saw.	= shallallahu ‘alaihiwasallam
as	= ‘alaihiassalam
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
L	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat tahun
(QS.../.).....	= (Q.S Al-Ashr/1-3)
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Penelitian Yang Relevan.....	6
B. Deskripsi Teori.....	9
1. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah	9
2. Disiplin Kerja Guru	20
C. Kerangka Pikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	27
B. Fokus Penelitian.....	27
C. Definisi Istilah.....	27
D. Desain Penelitian	28
E. Data dan Sumber Data	28
F. Instrumen Penelitian.....	29
G. Teknik Pengumpulan Data	29
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	31
I. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	34
A. Deskripsi Data	34
B. Pembahasan.....	56

BAB V	PENUTUP	69
	A. Simpulan	69
	B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 persamaan dan Perbedaan Penelitian yang Relevan.....	8
Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana.....	36
Tabel 4.2 Jumlah guru yang mendaftar di DAPODIK.....	37
Tabel 4.3 Data siswa dalam 4 tahun terakhir.....	37



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi Kegiatan Sekolah
- Lampiran 3 Lembar Validasi
- Lampiran 4 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Meneliti



ABSTRAK

AhsanSamsul, 2023. *“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela”*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hasbi dan Firman Patawari.

Skripsi ini membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela. penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela; Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela; Untuk mengetahui hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah malela.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela pada bulan januari 2023. Sumber data diambil dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Instrumen penelitian yang digunakan berupa pedoman wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumenasi. Pemeriksaan keabsahan data yang digunakan yaitu tringulasi sumber, tringulasi teknik, dan tringulasi waktu. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator disiplin kerja guru yang meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru dilakukan secara bertahap dan melalui pembiasaan-pembiasaan yang mencerminkan kedisiplinan, tahapan tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Adapun yang menjadi hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu sarana dan prasarana yang masih kurang memadai dan guru yang belum terbiasa menghargai waktu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Disiplin

ABSTRACT

AhsanSamsul, 2023. "Leadership of Principals in Improving Teacher Work Discipline at Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela". Thesis for the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hasbi and Firman Patawari.

This thesis discusses Principal Leadership in Improving Teacher Work Discipline at Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela. this study aims: to find out the work discipline of teachers at Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela; To find out the principal's leadership in improving teacher work discipline at Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela; To find out the obstacles to school principals in improving teacher work discipline at Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

This study used a qualitative approach with a descriptive research type which was carried out at Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela in January 2023. The data source was taken from interviews with school principals, deputy principals and teachers. The research instruments used were interview guides and documentation. Data collection techniques are observation, interviews and documentation. Checking the validity of the data used is source triangulation, technical triangulation, and time triangulation. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study indicate that the teacher's work discipline has been implemented properly. This can be seen from the indicators of teacher work discipline which include attendance, adherence to work regulations, adherence to work standards, and a high level of vigilance. Principal leadership in improving teacher work discipline is carried out in stages and through habits that reflect discipline, these stages include planning, implementation, and evaluation. As for the obstacles to school principals in improving teacher work discipline, namely facilities and infrastructure that are still inadequate and teachers who are not used to respecting time.

Keywords: Leadership, Principal, Discipline

خلاصة

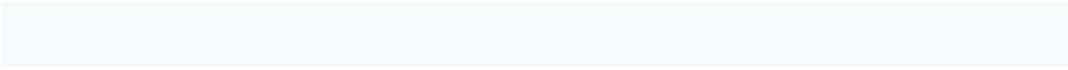
احسان صموئيل ٢٠٢٣. "قيادة المديرين في تحسين انضباط عمل المعلم في المدرسة العليا الزكية مليلة". أطروحة لبرنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد البوبو الحكومي الإسلامي. بإشراف حسبي وفيرمان باتواري.

تناقش هذه الرسالة القيادة الرئيسية في تحسين انضباط عمل المعلم في المدرسة العليا الزكية مليلة. تهدف هذه الدراسة إلى: وصف انضباط عمل المعلمين في المدرسة العليا الزكية مليلة. لمعرفة قيادة المدير في تحسين الانضباط في عمل المعلم في مدرسة عالية الزكية مليلة ؛ لمعرفة المعوقات التي تواجه مديري المدارس في تحسين انضباط عمل المعلمين في المدرسة العليا الزكية مليلة.

استخدمت هذه الدراسة المنهج النوعي بنوع البحث الوصفي الذي تم إجراؤه في المدرسة العليا الزكية مليلة في يناير ٢٠٢٣. تم أخذ مصدر البيانات من مقابلات مع مديري المدارس ونواب المديرين والمعلمين. كانت أدوات البحث المستخدمة هي أدلة المقابلات والتوثيق. تقنيات جمع البيانات هي المراقبة والمقابلات والتوثيق. التحقق من صحة البيانات المستخدمة هو تثليث المصدر ، والتثليث الفني ، والتثليث الزمني. تشمل تقنيات تحليل البيانات تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن نظام عمل المعلم قد تم تنفيذه بشكل صحيح. يمكن ملاحظة ذلك من خلال مؤشرات انضباط عمل المعلم والتي تشمل الحضور ، والالتزام بلوائح العمل ، والالتزام بمعايير العمل ، ومستوى عالٍ من اليقظة. يتم تنفيذ القيادة الرئيسية في تحسين انضباط عمل المعلم على مراحل ومن خلال عادات تعكس الانضباط ، وتشمل هذه المراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم. أما المعوقات التي تواجه مديري المدارس في تحسين انضباط عمل المعلمين ، ألا وهي المرافق والبنية التحتية التي لا تزال غير كافية والمعلمين الذين لم يعتادوا على احترام الوقت.

الكلمات المفتاحية: القيادة ، المدير ، الانضباط



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan suatu upaya atau proses mempengaruhi, orang baik secara individu maupun kelompok masyarakat, dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana *Rauch and Behling* dalam Alben Ambarita, mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.¹ Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang memiliki posisi strategis dalam rangka menumbuhkembangkan kedisiplinan guru dan kinerja guru dalam sekolah yang dipimpinnya.²

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting. kepala sekolah memiliki peranan sebagai pengambil kebijaksanaan keputusan tertinggi di sekolah, sekaligus dapat menindak tegas guru yang tidak profesional dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan utama dan kode keguruan. Oleh sebab itu baik buruknya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh kinerja kepala sekolah.³ Dalam membentuk kedisiplinan guru kepala sekolah dapat melakukan pembinaan disiplin yaitu dengan memberikan motivasi,

¹Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 52.

²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Rajawali pers, 2018), 81.

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Grub, 2010), 93.

keteladanan, dan memperhatikan kesejahteraan guru. Kepala sekolah sebagai figur yang harus menjadi teladan bagi warga sekolah dan kepala sekolah sebagai leader harus memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, dan membuka komunikasi dua arah sehingga diharapkan mampu menumbuhkan disiplin kerja guru.⁴

Selanjutnya, disiplin guru merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang berlaku. Disiplin juga merupakan salah satu ciri kinerja yang berkualitas, setiap tenaga pelaksana atau guru dituntut memiliki sikap disiplin. Jika kedisiplinan seorang guru buruk, maka secara otomatis akan berdampak pada kedisiplinan seorang anak didik sebagai generasi penerus bangsa. Sejak dini siswa harus dikenalkan dengan nilai-nilai yang mengatur kehidupan manusia yang berguna bagi dirinya masing-masing agar berlangsung tertib, efektif dan efisien. Norma-norma itu sebagai ketentuan tata tertib hidup harus dipatuhi atau ditaatinya. Pelanggaran atau penyimpangan dari tata tertib itu akan merugikan dirinya bahkan dapat ditindak dengan mendapat sanksi atau hukuman.⁵ Pada dasarnya kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas guru dan indikator penting dari kualitas adalah disiplin. Keberadaan disiplin menjadi sangat penting karena memacu pelaksanaan program secara efektif dan

⁴Lalu Fauzi Haryadi, Safinah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Islam Plus Darul Hukumaini Jonggat," *Al-Nahdiah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1, No.1 (Agustus 2021): 21, <https://ejournal.iaihnw-lotim.ac.id/an-nahdiah/index.php/an-nahdiah/article/view/10/15>

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Grub, 2010), 139.

menjamin dipatuhinya aturan yang telah ditetapkan. Tata peraturan tersebut menjadi acuan bagi guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dan berfungsi menyatukan serta menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut. Dengan adanya disiplin maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.⁶

Berdasarkan observasi awal peneliti pada Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela yang merupakan salah satu sekolah swasta yang terakreditasi “B”. Sekolah tersebut sangat dikenal baik di mata masyarakat karena program pesantren tahfiz Qur’an yang dicanangkan sehingga mampu menghasilkan siswa penghafal al-Qur’an. Sekolah ini juga selalu berpartisipasi dalam kegiatan lomba yang diadakan baik ditingkat Kecamatan maupun tingkat Kabupaten sehingga lebih dikenali oleh masyarakat luar. Semua kegiatan tersebut tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan dan mengarahkan seluruh komponen sekolah untuk melaksanakan kegiatan tersebut.⁷ Namun sekolah ini terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan, sesuai dengan pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala sekolah bahwa masih rendahnya tingkat disiplin kerja guru terlihat dari masih ada guru yang kadang terlambat datang ke sekolah dan pulang sebelum jam yang telah ditentukan.⁸ Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Grub, 2010), 93.

⁷Halijah, Wakasek, Wawancara pada Tanggal 25 Juli 2021

⁸Observasi dan Wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, 25 Juli 2021.

melakukan penelitian dengan judul: “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.*”

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka ruang lingkupnya dibatasi hanya pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela yang berproses pada tahapan: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-zakiyah Malela?
2. Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.
3. Untuk mengetahui apa saja hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah malela.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai referensi penelitian lebih lanjut dalam pengkajian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

2. Manfaat praktis

a) Bagi akademik

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah sehingga penelitian ini dapat menerangkan dan mempunyai pengetahuan teoretis dalam kasusnya di lapangan.

b) Bagi peneliti

Sebagai tambahan informasi khususnya dalam bidang ilmu kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Yang Relevan

1. Citra Mayasari, Judul Penelitian “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Al-Fatah Kota Jambi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kedisiplinan kerja guru di SMA Islam Al-Fatah Kota Jambi sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kehadiran guru di sekolah sudah sesuai dengan jadwal tugas dan waktu yang telah ditentukan adapun kedisiplinan utama yang diterapkan oleh kepala sekolah ada empat yaitu absen kehadiran guru, program piket guru, sistem perizinan guru dan perangkat mengajar guru. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru yaitu menerapkan kompensasi, keteladanan pimpinan, adanya aturan pasti yang dijadikan pegangan, adanya pengawasan dari kepala sekolah, adanya perhatian kepada bawahan dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.¹
2. Ahmad Kadafi Faisal, Judul Penelitian “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTSN 1 Kota Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepala sekolah telah melaksanakan perannya dengan baik sehingga mampu

¹Citra Mayasari, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru di SMA Islam Al-Fatah Kota Jambi*, Skripsi (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019)
http://repository.uinjambi.ac.id/2362/1/TK151126_Citra%20Mayasari_MPI%20-%20Citra%20Mayasari.pdf

meningkatkan kinerja guru. Dalam melaksanakan perannya, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, lugas dan terbuka, menekankan kepada guru dan warga sekolah untuk selalu disiplin, menyelenggarakan pertemuan dengan warga sekolah mengenai topik yang memerlukan perhatian khusus, membimbing dan membantu guru untuk memecahkan masalah yang dihadapi, mengarahkan guru dan memberikan pelatihan kepada guru agar meningkatkan kemampuannya, dan melakukan kunjungan kelas.²

3. Siti Rohma, judul penelitian “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA Bima Ambulu Jember”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah SMA Bima Ambulu Jember sudah menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, dapat dilihat dari kepala sekolah melibatkan semua dewan guru dalam membuat aturan disiplin dan menyepakati dalam menegakkan aturan, memberikan sikap disiplin waktu dan kerja, dan membuat program-program bernuansa islami. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru adalah semua guru beserta staf diwajibkan untuk mengisi absensi/menggunakan finger print, kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kinerja guru dan penerapan reward bagi guru yang berprestasi dan punishment bagi guru yang melakukan atau melanggar aturan disiplin yang sudah dibuat.³

²Ahmad Kadafi Faisal, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mtsn 1 Kota Makassar*, <http://repository.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/19384>

³Siti Rohman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA Bima Ambulu Jember*, Thesis (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022) <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/16340>

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian yang Relevan

No	Keterangan	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4
1.	Nama	Citra Mayasari Skripsi	Ahmad Kadafi Faisal Skripsi	Siti Rohmah Tesis	Ahsan samsul Skripsi
2.	Tahun penelitian	2019	2021	2022	2023
3.	Judul penelitian	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Al-Falah Kota Jambi	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTSN 1 Kota Makassar	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA Bima Ambulu Jember	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela
4.	Jenis penelitian	Kualitatif deskriptif	Kualitatif deskriptif	Kualitatif, jenis studi kasus	Kualitatif Deskriptif
5.	Subjek penelitian	Kepala sekolah, guru, staff TU, dan siswa	Kepala sekolah dan guru	Kepala sekolah, guru, staff TU, dan siswa	Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru
6.	Teknik pengumpulan data	Observasi, wawancara, dan dokumentasi	Observasi, wawancara, dan dokumentasi	Observasi, Wawancara, dan dokumentasi	Observasi, wawancara, dan dokumentasi

B. Deskripsi Teori

1. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris sering disebut *leader* dari akar kata *to lead* dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*. Kepemimpinan secara bahasa adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.¹ Untuk mendefinisikan kepemimpinan, banyak penekanan pengertian yang berbeda-beda diberikan oleh para ahli tentang kepemimpinan sebagaimana yang ditulis oleh Toman, namun secara substansi terdapat kesamaan berikut beberapa definisi kepemimpinan, yaitu:

Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Sedangkan menurut George R Terry, kepemimpinan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu.² Selanjutnya Charles J. Keating, mengatakan kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Serta menurut Yukl mengartikan kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan

¹Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 125.

²Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 42.

kolektif untuk mencapai tujuan bersama.³ Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama, melakukan tindakan dan perbuatan bersama dalam mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya definisi kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” memiliki pengertian sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan pengertian “sekolah” yaitu sebuah lembaga pendidikan formal yang dijadikan sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran. Secara terminologi kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang mengajarkan ilmu pengetahuan dan siswa sebagai yang menerima pelajaran.⁴

Berdasarkan definisi kepemimpinan dan kepala sekolah yang telah dipaparkan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah agar mau bekerja sama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.⁵

Al-Qur’an banyak membahas masalah kehidupan salah satunya adalah tentang kepemimpinan. Dalam terminologi al-Qur’an kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah diantaranya adalah *khalifah* yang berarti seseorang

³Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 43.

⁴Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Media akademi, 2016), 13.

⁵Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Media akademi, 2016), 14.

yang diangkat sebagai pemimpin dan penguasa di muka bumi untuk mengemban fungsi dan tugas tertentu.⁶ Menurut Al-Maraghi mengartikan *khalifah* sebagai pengganti(wakil) Allah swt dengan misi untuk melaksanakan perintah-perintahnya.⁷

Sebagaimana Firman Allah swt dalam Q.S. Sad/38:26.

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰخِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ مِّمَّا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Terjemahnya:

(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”⁸

Menurut M. Quraish Shihab, Ayat tersebut menjelaskan bahwa Nabi Daud as diangkat menjadi khalifah dengan tugas menegakkan hukum dengan adil di antara manusia sekaligus melarang manusia mengikuti hawa nafsu. Karena kekuasaan dapat memperdaya manusia menjadi cinta kepada dunia dan meninggalkan perintah Allah. Oleh karena itu, kekhalifahan Daud as di samping sebagai penegak hukum di antara manusia juga sebagai penguasa yang mengelola

⁶Muhammad Zaini, Nurlaila, Nurshadiqah Fiqriah, “Kriteria Pemimpin dalam Al-Qur’an dan Aplikasinya pada Masyarakat Kemukiman Lamgarot Aceh Besar,” *Journal Of Qur’anic Studies* 6, 1 (Januari 2021), 49, <https://repository.ar-raniry.ac.id/3963/2/Nurshadiqah%20Figria.pdf>

⁷Budi Suhartawan, “ Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur’an,” *Tafakkur: Jurnal Ilmu Al-Qur’an dan Tafsir* 2, 01 (Oktober 2021), 10, <https://e-jurnal.stiqarrahman.ac.id>.

⁸Kementrian agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahnya, <https://quran.kemenag.go.id/surah/38>.

wilayah tertentu atau dengan kata lain mempunyai kekuasaan politik.⁹Pada ayat diatas menjelaskan makna kepemimpinan dan mengandung isi yang berkenaan mengenai kriteria seorang pemimpin yang harus dipakai dalam menjalankan kepemimpinan, yakni rasa tanggung jawab, amanah, mempunyai kemampuan, tidak mengikuti hawa nafsu, dan juga rasa adil.¹⁰ Dalam hadist riwayat Muslim, dari Ibnu Umar r.a, dari Nabi Muhammad saw bersabda:

حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (رواه مسلم).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Laits dari Nafi' bersumber dari Ibnu Umar, dari Nabi s.a.w.; sesungguhnya beliau bersabda: "Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban terhadap apa yang kamu pimpin. Seorang raja adalah pemimpin bagi rakyatnya, dan dia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi anggota keluarganya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap mereka. Seorang isteri adalah pemimpin bagi rumah tangga, suami dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnnya. Seorang hamba adalah pemimpin bagi harta suruannya, dan dia juga akan dimintai pertanggungjawaban terhadap apa yang dipimpinnnya. Dan ingat, setiap kamu adalah pemimpin. Setiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang kamu pimpin”. (HR. Muslim).¹¹

⁹M. Quraish Shihab, Membumikan Al-Qur'an; Fungsi dan Peran Wahyu dalam Masyarakat, Cet.IX, (Bandung: Mizan, 1995), 157

¹⁰Feni Ariska Nur Azizah, “ Persepsi Santri dan Kiai di Pondok Pesantren El-Fath El-Islami Ngembalrejo Bae Kudus Terhadap Penafsiran Ibnu Katsir Qs. Sad: 26 Tentang Kepemimpinan Yang Ideal,” (2019), 56, <https://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/3121>

¹¹Abu Husain Muslim bin Hajjaj Al-Qusyairi An- Naisaburi, Shahih Muslim, Kitab. Imarah, Juz. 2, No.1829, (Beirut-libanon: Darul Fikri, 1993 M), 187-188.

Setiap orang harus memimpin dari dalam, melakukan perbuatan baik untuk diri mereka sendiri dan untuk masyarakat dan sekitarnya, baik hidup maupun mati. Untuk mencapai tujuan hidup berupa keamanan, kebahagiaan dan kemakmuran di dunia dan di masa yang akan datang.¹²

b. Tipe kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan sifat dan konsep kepemimpinan maka ada tiga tipe pokok kepemimpinan yaitu:

1) Tipe kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idialisme tinggi. Mulyasa dalam sowiyah, menjelaskan bahwa pemimpin yang otoriter berkeyakinan bahwa dirinyalah yang bertanggung jawab atas segala sesuatu, menganggap dirinya sebagai orang yang paling berkuasa, dan paling mengetahui segala hal. Ketika dalam rapat sekolah ia menentukan berbagai kegiatan secara otoriter dan sangat dominan dalam memutuskan apa yang dilakukan di sekolah tanpa memberi kesempatan bagi pendidik untuk memberikan pandangan dan saran serta menganggap pendidik dipandang sebagai alat untuk melaksanakan apa yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

2) Tipe kepemimpinan *laissez-faire*

pemimpin bertipe *laissez faire* menghendaki semua komponen pelaku pendidikan menjalankan tugasnya dengan bebas. pemimpin dengan tipe

¹²Zakariah, *Konsep Ajaran Islam Tentang Kepemimpinan*, Majalah Al-Adalah, No 20-21 (Juli-Desember, 1998)

kepemimpinan *laissez faire* tidak pernah memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Pemberian tugas sepenuhnya dilakukan oleh bawahannya tanpa adanya bimbingan dari pemimpinnya dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan oleh bawahannya, dan tidak terlalu campur tangan dan tidak terlalu mengambil inisiatif. Dalam rapat sekolah, kepala sekolah menyerahkan segala sesuatu kepada para tenaga kependidikan, baik penentu tujuan, prosedur pelaksanaan, kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, serta sarana dan prasarana yang akan digunakan.

3) Tipe kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan berdasarkan demokrasi yang pelaksanaannya disebut pemimpin partisipasi. Kepemimpinan partisipasi adalah suatu cara pemimpin yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. pemimpin yang demokratis menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok, memiliki sifat terbuka, dan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk ikut berperan aktif dalam membuat perencanaan, keputusan, serta menilai kinerjanya. pemimpin yang demokratis memerankan diri sebagai pembimbing, pengarah, pemberi petunjuk, serta bantuan kepada para tenaga kependidikan. Oleh karena itu dalam rapat sekolah, kepala sekolah ikut melibatkan diri secara langsung dan membuka interaksi dengan tenaga kependidikan, serta mengikuti berbagai kegiatan rapat sekolah.¹³

¹³Sowiyah, *Kepemimpinan kepala sekolah*, (Yogyakarta: Media akademi, 2016), 31-40.

c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa, indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu:

- 1) Menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka.
- 3) Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik dan warga sekolah lainnya.
- 4) Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- 5) Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- 6) Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung.
- 7) Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin.
- 8) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah.¹⁴

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kedisiplinan Guru

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan disiplin para guru atau bawahannya dalam hal ini,

¹⁴Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal. 20

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru berproses pada beberapa tahapan yaitu:¹⁵

1) Perencanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru

Dalam perencanaan pendisiplinan guru, penyusunan tata tertib yang baik merupakan dasar pedoman bagi guru untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Untuk menegakkan disiplin di sekolah perlu ditunjang oleh seperangkat peraturan dan ketentuan yang telah dibuat oleh organisasi dan mengikat semua komponen organisasi baik siswa, guru, maupun kepala sekolah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seperangkat peraturan dan ketentuan yang dimaksud disebut dengan tata tertib. Tata tertib merupakan kumpulan aturan-aturan yang dibuat secara tertulis dan mengikat anggota masyarakat. Aturan-aturan ketertiban dan keteraturan terhadap tata tertib sekolah, meliputi kewajiban, keharusan, dan larangan-larangan.¹⁶

2) Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru

Peningkatan disiplin guru tidak begitu saja lepas dari peranan dan usaha kepala sekolah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, antara lain:

¹⁵Burhanuddin, *Analisis Administrasi manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*”(Jakarta: Bumi Aksara,1994), 59

¹⁶Burhanuddin, *Analisis Administrasi manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*”(Jakarta: Bumi Aksara,1994), 59

a) Keteladanan kepala sekolah

Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu memberikan contoh keteladanan yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif. Sebagai teladan bagi bawahannya, kepala sekolah harus mampu mentaati tata tertib disiplin sekolah seperti disiplin kehadiran, kepala sekolah juga harus hadir tepat waktu di sekolah sehingga dapat menjadi contoh teladan bagi guru. Keteladanan kepala sekolah yang dapat di contoh oleh guru merupakan bentuk dari pelaksanaan proses, dan keteladanan merupakan bentuk pelaksanaan proses aktivitas yang baik yang dapat dijadikan contoh bagi orang lain.¹⁷

b) Pembinaan rutin

Pembinaan rutin guru sangatlah penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Seorang kepala sekolah harus siap memberikan solusi terhadap persoalan-persoalan yang muncul dari guru. Dengan memahami keadaan guru secara mendalam, diharapkan kepala sekolah mampu memberikan problem solving yang tepat kepada guru, pendekatan ini memberikan warna tersendiri bagi guru sehingga guru tidak merasa tertekan, namun ia merasa memiliki teman curhat. Pembinaan ini diharapkan memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengungkapkan segala permasalahan yang dihadapinya.¹⁸

c) Motivasi kepala sekolah

Motivasi kerja pegawai sangat diperlukan agar guru dapat meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja. Motivasi

¹⁷Suroso, "Peranan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru" (Jakarta: Lembaga Penelitian IKIP, 1991), 89

¹⁸D. Soemarmo, "Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib sekolah, (Jakarta: C.V. Jaya Abadi,1998), 82

merupakan pendorong, pengarah, dan penggerak seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan agar apa yang dijadikan tujuan dapat tercapai. Motivasi dalam pembahasan ini dimaksud sebagai upaya yang dijadikan strategi untuk mendorong guru sehingga melaksanakan tugas dengan disiplin guna mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diinginkan.

d) Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja adalah segala bentuk upah atau imbalan yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka yang digambarkan melalui dua komponen yaitu kompensasi langsung meliputi gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi tidak langsung meliputi dana pensiun, penghargaan, formasi jabatan, dan uang liburan. Salah satu tujuan kompensasi kerja adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan atau pegawai.¹⁹

e) *Reward* dan *Punishment*

Penerapan disiplin dapat ditegakkan melalui pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya yang mana dalam dunia pendidikan kedua metode ini kerap kali digunakan. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai dan metode ini mampu mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan ke arah yang lebih baik. Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi

¹⁹Rugaiyah, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan: Peningkatan Profesionalisme Guru di era Disrupsi Pendidikan*, (Sukabumi: CV Jejak, 2022), 114

yang bersifat memperbaiki dan mendidik seorang pegawai agar termotivasi dalam melakukan tugasnya dengan baik.²⁰

f) Pengawasan Kepala Sekolah

Menurut Purwanto pengawasan adalah suatu aktivitas pembinaan yang di rencanakan untuk membantu tenaga pendidik dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.²¹ Untuk memastikan bahwa semua program dan kegiatan telah dan sedang dilaksanakan sesuai yang direncanakan maka setiap organisasi melakukan kegiatan pengawasan atau kontrol, kegiatan pengawasan ini dilakukan agar perilaku personalia organisasi mengarah ke tujuan organisasi bukan semata-mata ke tujuan individual dan agar tidak terjadi penyimpangan antara rencana dengan pelaksanaan. Secara umum pengawasan dikaitkan dengan upaya untuk mengendalikan, membina dan pelurusan agar kegiatan organisasi dilaksanakan sesuai dengan rencana.²²

Salah satu hal terpenting bagi kepala sekolah sebagai pengawas adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan atau staf sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya mengawasi karyawan dan tenaga pendidik yang sedang melaksanakan kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya dengan tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan berjalan dengan baik dan tidak membingungkan.²³

²⁰Winardi, *manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2004), 67

²¹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), 103

²²Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), 101

3) Evaluasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik

Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Salah satu penilaian kinerja adalah kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan kedalam penilaian ketidakhadiran, keterlambatan dan lama waktu kerja.²⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru meliputi: tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Sehingga dengan tahapan tersebut diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja guru.

2. Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Secara etimologi, “kata disiplin” berasal dari kata latin “*disiplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut Hasibuan dalam Gusti Ketut Arya Sunu, Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan

²³Haerabudin, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Baandung: CV, Pustaka Setia, 2009), 210

²⁴D. Soemarmo, “*Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib sekolah*, (Jakarta: C.V. Jaya Abadi,1998), 90

dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri berarti sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabnya, serta kesediaan berarti suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Artha Utama, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.²⁵ Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial.²⁶

Selanjutnya definisi guru dari segi bahasa dapat diartikan sebagai orang yang mendidik dan mengajar. Menurut A. Muri Yusuf, guru adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Individu yang mampu tersebut adalah orang dewasa yang bertanggung jawab, orang yang sehat jasmani dan rohani dan individu yang mampu berdiri sendiri serta mampu menerima resiko dari segala perbuatannya. Dalam pasal 39 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional di jelaskan bahwa yang dimaksud dengan

²⁵Gusti Ketut Arya Sunu, *Studi Kebijakan Nasional: Kajian Terhadap Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 53.

²⁶Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Jakarta: Kencana, 2015), 103.

pendidik atau guru adalah tenaga fungsional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, sehingga melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.²⁷

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru merupakan suatu keadaan dimana guru mentaati segala peraturan yang ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis agar dapat melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan.

b. Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut Veithzal Rivai dalam Sinambela menjelaskan bahwa terdapat indikator-indikator kedisiplinan yang harus dilakukan atau ditaati oleh seorang guru diantaranya.

- 1) Kehadiran merupakan indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya guru yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) 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.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Dalam hal ini guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

²⁷Mangun Budiyanoto, *Guru Ideal Perspektif Ilmu Pendidikan Islam*, (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri, Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), 2.

- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu guru yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja guru yang digambarkan dalam bentuk tindakan yang baik, tidak melakukan pelanggaran, dan sikap sopan guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini guru akan selalu berupaya melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan berusaha menghindari tindakan yang tidak pantas yaitu tindakan indisipliner.²⁸

c. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan-perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan.

²⁸Sinambela L.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 355

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dapat dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap gegabah dan ceroboh.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sekolah perlu ada pengawasannya, yang akan mengarahkan para karyawan atau tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap semangat kerja dan moral kerja karyawan.

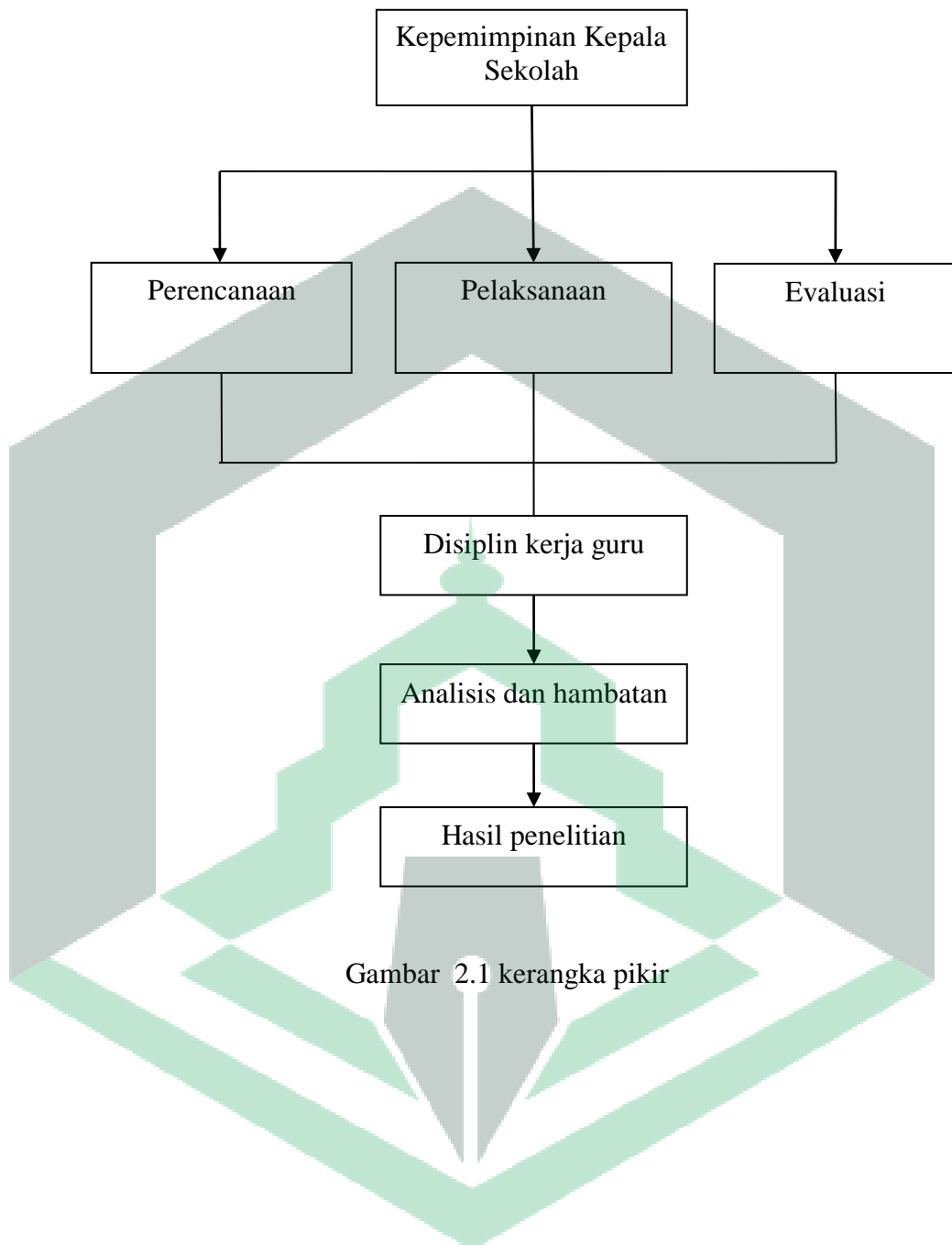
7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-keiasaan positif yang dapat dilakukan dalam mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan, kemana dan urusan apa sekalipun kepada bawahan.²⁹

C. Kerangka Pikir

Pada dasarnya disiplin kerja bagi guru sangatlah penting dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dengan adanya disiplin maka hal yang berkaitan dengan peraturan, tata tertib, norma-norma dan ketentuan-ketentuan yang ada di sekolah akan di taati atau dijalankan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja dalam melaksanakan proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Dengan adanya kedisiplinan dalam organisasi khususnya lembaga pendidikan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga serta pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kepala sekolah di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela diharapkan mampu melaksanakan kepemimpinannya dengan baik sehingga disiplin kerja guru dapat ditingkatkan. Sehingga tidak ada lagi guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik. Berikut alur penelitian dengan skema sebagai berikut.

²⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 89.



Gambar 2.1 kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menganalisis data berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan secara berulang-ulang, dianalisis sehingga akan menghasilkan temuan yang dapat disusun dalam tema tertentu. Data yang terkumpul setelah di analisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah untuk dipahami oleh orang lain. Dengan pendekatan kualitatif ini diharapkan akan mampu mengungkapkan, mengkaji dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan objek penelitian atau hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian, sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu mengkaji tentang disiplin kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, dan hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

C. Definisi Istilah

1. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah agar mau bekerja sama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

2. Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan dimana guru mentaati segala peraturan yang ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis agar dapat melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan baik.

D. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, penelitian deskriptif digunakan oleh peneliti untuk mencari faktor tentang fenomena-fenomena yang akan diteliti di dalam suatu masyarakat ataupun kelompok-kelompok tertentu. Adapun langkah-langkah yang digunakan oleh penelitian deskriptif yaitu; pernyataan masalah, identifikasi masalah, pemilihan rancangan prosedur pengumpulan data, dan analisis data.

E. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu subjek dari mana data dapat di peroleh, sumber data penelitian ini di kelompokkan menjadi dua antara lain:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui arsip atau dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam proses penelitian. Adapun instrumen dalam penelitian ini yaitu pedoman wawancara yang berisi daftar pertanyaan yang akan diajukan oleh peneliti kepada subjek penelitian, dan dokumentasi dilakukan untuk mengambil data melalui kegiatan penelitian yang tersedia dalam bentuk lembaran kertas serta dokumen (foto), laporan atau rekaman suara.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi merupakan aktivitas mengumpulkan data melengkapi untuk data penelitian. Peneliti berada di tempat untuk mendapatkan bukti-bukti yang valid. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengamati suatu fenomena yang ada. Observasi yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh data yang sesuai dengan topik penelitian. pengamatan baru tergolong sebagai teknik mengumpulkan data jika pengamatan tersebut mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a) Pengamatan digunakan untuk penelitian dan telah direncanakan sebelumnya secara sistematis
- b) Pengamatan harus berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan oleh peneliti.
- c) Observasi/pengamatan yang dilakukan adalah dengan pengamatan peneliti secara langsung pada objek yang diteliti, yang dalam hal ini adalah peran

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

2. Wawancara

Wawancara proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan karena dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti melakukan beberapa langkah untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian, adalah sebagai berikut.

- a) Melakukan pendekatan awal dengan informan melalui pembicaraan ringan dan biasa, menumpuk rasa saling menghargai dan menghormati informan serta menjalin hubungan formal dan informal.
- b) Melaksanakan wawancara yang menyangkut fokus penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MA Al-Zakiyah Malela.
- c) Mencatat dan mendokumentasikan hasil wawancara baik tulisan maupun lisan yang berkaitan dengan masalah penelitian dan membuat kategori-kategori berdasarkan hasil yang diperoleh dan melakukan penarikan kesimpulan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi artinya cara pengambilan data baik secara langsung maupun melalui pemotretan melalui kertas-kertas tertulis dalam pelaksanaan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, aset sekolah, daftar berkas, peraturan, catatan harian dan sebagainya, tidak hanya itu gambar maupun elektronik menjadi salah satu bukti dokumentasi bagi penulis.

Penulis mengambil gambar yang berkaitan dengan objek penelitian sebagai bukti valid dalam penelitian. Dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan dokumentasi yaitu peneliti memperoleh dari hasil rekaman wawancara antara peneliti dengan pihak informan yang terkait. Data dalam penelitian berbentuk sistematis, narasi yang nantinya akan dideskripsikan sebagai sumber dari hasil penelitian. Jenis data tersebut adalah sebagai berikut.

- a) Rekaman, merupakan data yang didapatkan melalui media rekam baik audio maupun video, hasil data yang dihasilkan akan dideskripsikan dalam bentuk tulisan guna keperluan penelitian.
- b) Foto, merupakan bukti dokumentasi yang didapat dari hasil pengamatan sebagai penunjan dari isi penelitian berupa gambar.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan pengecekan ulang dan memastikan data yang diambil sesuai di lapangan dengan melibatkan yang memiliki wewenang di bidang tersebut. Adapun teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Tringulasi sumber

Tringulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Tringulasi teknik

Tringulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Artinya data yang diperoleh dari wawancara terhadap informan dipastikan kebenarannya

dengan melakukan observasi maupun dokumentasi. Bila dengan teknik kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau semuanya benar karena sudut pandangnya berbeda-beda.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu untuk kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data melalui wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.¹

I. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analysis interaktif* model Miles dan Huberman dalam Sugiono, yang kegiatan analisis dibagi menjadi tiga bagian dan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Reduksi data

Reduksi data yaitu menerangkan, memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam mencari data jika dibutuhkan. Reduksi data juga dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti: laptop untuk memberi kode pada aspek-aspek tertentu sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai.

¹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Afabeta, CV, 2017), 191.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah Penyajian data yaitu proses penyusunan informasi yang kompleks yang telah direduksi, tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, maka pola data akan terorganisasikan dalam pola hubungan sehingga mudah untuk dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan dalam menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan simpulan yaitu analisis data dilakukan secara terus menerus untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal. Dalam hal ini peneliti berusaha menarik kesimpulan secara rinci tentang pokok temuan, akan tetapi peneliti tetap berpegang pada fokus penelitian permasalahan sehingga temuan yang didapatkan dapat dijadikan suatu pedoman penelitian secara objektif, tetapi kesimpulan akhir hanya dapat dirumuskan setelah adanya pencarian ulang dan menunjukkan hasil sama atau tetap.²

Jadi dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sehingga peneliti dapat memberikan data yang valid dan mudah untuk dipahami dalam penyajiannya.

²Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Alfabeta, CV, 2017), 134-142.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela terletak di Desa Malela, Kec. Suli, Kab. Luwu dengan akreditasi B. Sekolah ini didirikan pada tahun 2007 di atas tanah wakaf dengan luas 5.444 m². Drs. H. Armin, M.Sos.I sebagai ketua yayasan dan Drs. H. Idris Samut, S.H., M.H. sebagai pembina yayasan serta bekerja sama dengan tokoh masyarakat dalam merintis Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela sehingga sampai saat ini Madrasah Aliyah tersebut dapat aktif sampai sekarang.

Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela didirikan agar memudahkan masyarakat desa malela dan sekitarnya dalam melanjutkan jenjang pendidikan dari sekolah menengah pertama atau yang setingkat (SMP/MTs) ke sekolah menengah atas, dikarenakan pada saat itu anggota masyarakat masih kesulitan dalam mengakses lokasi sekolah di daerah lainnya karena jaraknya yang jauh dan ekonomi masyarakat yang relatif rendah. Hal ini merupakan alasan mengapa Madrasah Aliyah ini didirikan dan menjadi sekolah kebanggaan masyarakat setempat dalam menempuh pendidikan. Sejak berdirinya Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dari tahun 2007 sampai sekarang telah mengalami 3 kali pergantian kepala sekolah diantaranya:

- 1) Periode 2007 – periode 2010 di pimpin oleh Drs. H. Agus Salim
- 2) Periode 2010 – periode 2011 di pimpin oleh Ir. Sanusi

3) Periode 2011 – sekarang di pimpin oleh Drs. Paharuddin, M.Pd.I¹

b. Identitas Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dengan NPSN 40320505 yang didirikan pada tahun 2007 dengan kategori sekolah rintisan SSN, terletak di Jl. Jennang desa Malela, Kecamatan Suli, Kabupaten Luwu. Status sekolah swasta dan terakreditasi B.

c. Visi dan Misi Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

1) Visi

Terwujudnya kelembagaan pendidikan madrasah yang islami, berkualitas, populer dan mandiri serta mampu menjadikan peserta didik menjadi manusia yang beriman, dan bertaqwa kepada Allah swt, berakhlak mulia dan menguasai IPTEK dan mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

2) Misi

- a) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, unggul dibidang IMTAG dan IPTEK berwawasan lingkungan hidup dengan upaya meningkatkan peran serta masyarakat.
- b) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang berkualitas.
- c) Menumbuhkan minat baca dan menulis.
- d) Meningkatkan kemampuan berbahasa inggris dan bahasa arab.

d. Keadaan sarana dan prasarana sekolah

Sekolah merupakan suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau sekelompok orang dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan

¹Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

pendidikan. Melihat bahwa sarana dan prasarana alat pendidikan yang termasuk dalam faktor determinan pendidikan, yang mana sarana dan prasarana adalah segala sesuatu yang digunakan dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Berikut sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana

No	Nama	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak berat
1.	Ruang Kepala Sekolah	1	✓	-	-
2.	Ruang Guru	1	✓	-	-
3.	Ruang Tata Usaha	1	✓	-	-
4.	Ruang BK	1	✓	-	-
5.	Ruang perpustakaan	1	-	-	✓
6.	Ruang LAB Komputer	1	✓	-	-
7.	Ruang Kelas	5	✓	-	-
8.	Ruang UKS	-	-	-	-
9.	Mushallah	1	✓	-	-
10.	Toilet guru	2	✓	-	-
11.	Toilet Siswa	2	-	✓	-
12.	Pos Satpam	1	-	-	✓

Sumber: Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, 10 Januari 2023

e. Data Guru

Tabel 4.2 Jumlah guru yang mendaftar di DAPODIK

No	Guru/Staf	Jumlah
1.	Guru tetap	13 orang
2.	Guru tidak tetap	3 orang

Sumber: Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, 10 Januari 2023

f. Data siswa

Tabel 4.3 Data siswa dalam 4 tahun terakhir

Tapel	Kelas 10		Kelas 11		Kelas 12		Jumlah total siswa	
	Jumlah siswa	Jumlah rombel	Jumlah siswa	Jumlah rombel	Jumlah siswa	Jumlah rombel	Siswa	Rombel
Tahun 2019/2020	25	1	28	1	32	1	85	3
Tahun 2020/2021	23	1	27	1	30	1	80	3
Tahun 2021/2022	17	1	35	1	49	2	101	4
Tahun 2022/2023	28	1	30	1	70	2	128	4

Sumber: Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, 10 Januari 2023

g. Tata Tertib Guru Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

- 1) Menjaga dan memelihara norma-norma islam
- 2) Menjaga dan menghormati kode etik keguruan
- 3) Berpakaian seragam rapi/bersih sesuai ketentuan yang berlaku
- 4) Selambat-lambatnya hadir di sekolah jam 07.00 WIT
- 5) Mengikuti upacara bendera/apel yang dilaksanakan di madrasah setiap hari senin (07.00-07.30 WIT)
- 6) Wajib mengisi daftar hadir yang telah disediakan di madrasah
- 7) Wajib mengikuti rapat-rapat yang diselenggarakan madrasah
- 8) Mempersiapkan kelengkapan perangkat pembelajaran, seperti: Silabus, RPP dan program-program semester dan tahunan

- 9) Membuat terobosan baru/inovasi dalam pembelajaran agar siswa belajar menyenangkan, atau ide-ide kreatif untuk kemajuan madrasah
- 10) Mengumpulkan jurnal kegiatan selambat-lambatnya hari terakhir setiap bulannya
- 11) Melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing
- 12) Mentaati dan menjalankan ketentuan jam kerja
- 13) Menyerahkan perangkat pembelajaran pada setiap semester dan akhir tahun semester
- 14) Membantu menegakkan disiplin sekolah
- 15) Menjalin hubungan kekeluargaan sesama warga sekolah dan saling menghormati
- 16) Memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi
- 17) Menjaga nama baik profesi dan organisasi sekolah²

2. Gambaran Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

Seperti yang telah dipaparkan pada Bab sebelumnya, bahwa pada penelitian ini, proses pengumpulan data menggunakan wawancara secara langsung oleh peneliti kepada informan, untuk memperoleh gambaran tentang disiplin kerja guru. Berkenaan dengan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela peneliti melakukan wawancara dengan Drs. Paharuddin, M.Pd.I selaku kepala sekolah dan guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela. Adapun beberapa indikator disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

a. Kehadiran

Berikut hasil wawancara dengan Drs. Paharuddin, M.Pd.I selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela:

“Untuk mengukur tingkat kedisiplina kerja guru di Madrasah Aliyah ini terdapat beberapa indikator yang menjadi standar kedisiplinan guru. Pertama, mengenai disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah ini dapat kita ketahui melalui kehadiran guru dalam mengajar. Guru selalu hadir tepat waktu memberikan pengajaran sesuai dengan mata pelajaran yang diamanahkan kepadanya guna diajarkan kepada peserta didik. Sebelum mengajar setiap guru wajib melakukan absen kehadiran terlebih dahulu yang dilakukan dengan sistem absen sidik jari untuk mendapatkan data

²Staff TU Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, pada Tanggal 4 Maret 2023

informasi mengenai kehadiran guru. Adapun jika guru berhalangan hadir wajib memberikan keterangan yang jelas disertai bahan ajar untuk diserahkan dan meminta Izin.”³

Hal yang sama juga diungkapkan oleh ibu Kumala Dewi, S.Pd. selaku guru mata pelajaran bahasa Indonesia mengatakan bahwa:

“Sebagai guru kita harus selalu berusaha tepat waktu datang ke sekolah sesuai dengan peraturan yang telah kita tetapkan bersama sebagai pedoman melaksanakan tugas. Jadi sesampainya kita di sekolah itu kita harus mengisi absen kehadiran menggunakan sistem absen otomatis sidik jari yang telah disediakan oleh sekolah.”⁴

Hal ini juga diungkapkan oleh bapak Jayadir, S.E. selaku guru mata pelajaran sejarah Indonesia mengatakan bahwa:

“Guru itu harus berusaha datang tepat waktu ke sekolah agar dapat menjadi contoh oleh siswanya karena guru merupakan figur teladan bagi siswa dan mengenai kehadiran mengajar di kelas itu kita sudah laksanakan sesuai dengan jadwal tugas mengajar yang telah disepakati agar pelaksanaan pembelajaran dapat tepat waktu.”⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kehadiran guru mengajar di dalam kelas telah dilaksanakan dengan baik, yang mana guru telah hadir tepat waktu mengajar didalam kelas, sebelum mengajar guru melakukan absen terlebih dahulu menggunakan finger print kehadiran yang telah disediakan oleh sekolah.

b. Ketaatan pada peraturan Kerja

Selanjutnya dalam mengukur tingkat kedisiplinan guru di sekolah dapat diketahui melalui ketaatan guru terhadap peraturan kerja sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

³Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023.

⁴Kumala Dewi, Guru, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

⁵Jayadir, Guru, Wawancara pada Tanggal 11 Januari 2023

“Kedisiplinan guru itu dapat diketahui melalui ketaatan guru terhadap peraturan kerja. Untuk ketaatan guru terhadap peraturan di sekolah ini bisa dilihat dari ketaatan terhadap peraturan berpakaian seragam dengan rapi sesuai dengan aturan sekolah yang telah diterapkan oleh guru sehingga dapat menjadi contoh teladan bagi siswa dalam berpakaian seragam. Guru juga mentaati peraturan jam pulang di sekolah yaitu sebelum pulang harus melaksanakan salat zuhur secara berjamaah di musholla sekolah. Akan tetapi untuk ketaatan guru terhadap jam masuk sekolah masih belum sepenuhnya di taati oleh beberapa guru karena masih terdapat guru yang kadang terlambat datang ke sekolah karena adanya alasan tertentu.”⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela ketaatan guru terhadap peraturan kerja dapat dilihat dari kepatuhan guru dalam berpakaian seragam sesuai dengan aturan di madrasah aliyah tersebut dan kepatuhan guru terhadap jam pulang sekolah telah ditaati dengan baik, namun kepatuhan guru terhadap jam masuk belum sepenuhnya di taati dengan baik oleh beberapa guru di sekolah tersebut karena masih ada beberapa guru yang kadang terlambat datang ke sekolah.

c. Ketaatan pada Standar Kerja

Lebih lanjut kepala sekolah menyampaikan mengenai ketaatan guru terhadap standar kerja sudah sesuai dengan ketentuan dan undang-undang yang berlaku yang mana standar kerja guru merupakan indikator kedisiplinan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Ketaatan terhadap standar kerja yaitu guru harus merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran dan guru melakukan tindak lanjut pembelajaran.”⁷

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Jayadir, S.E. selaku guru mata pelajaran sejarah Indonesia bahwa:

⁶Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023.

⁷Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

“Sebagai guru terdapat standar kerja yang perlu kita lakukan dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar yang mana guru harus merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, dan melakukan tindak lanjut pembelajaran.”⁸

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi guru dapat diketahui melalui Pada proses pembelajaran yang dilaksanakan guru menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien dalam mendukung proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Dalam melaksanakan proses pembelajaran guru menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia. Guru selalu menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsinya dalam membantu guru melaksanakan proses pengajaran di Madrasah Aliyah ini seperti menggunakan ruangan kelas dan lapangan sebagai tempat proses pembelajaran berlangsung, menggunakan buku paket pelajaran serta menggunakan alat peraga saat mengajar siswa. Hal ini juga dapat membantu siswa lebih mudah memahami pelajaran yang sedang diajarkan oleh guru.”⁹

Hal ini juga disampaikan oleh ibu Eka Permatasari selaku guru mata pelajaran PJOK mengatakan bahwa:

“Pada pelaksanaan pembelajaran itu tentunya kita memanfaatkan sarana dan prasarana sebagai salah satu faktor pendukung dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan khususnya pada saat mengajar pendidikan jasmani, olahraga, dan kesehatan itu kita menggunakan fasilitas alat peraga dan sebagainya yang tersedia.”¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam mengajar guru telah menggunakan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien sehingga mampu mendukung pelaksanaan kegiatan mengajar yang dilakukan guru dan agar lebih memudahkan siswa dalam menyerap ilmu yang diberikan oleh

⁸Jayadir, Guru, Wawancara pada Tanggal 11 Januari 2023

⁹Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

¹⁰Eka Permatasari, Guru, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

guru. Sarana dan prasarana belajar merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi pertimbangan guru dalam memilih dan menggunakan metode pembelajaran apakah metode yang hendak digunakan membutuhkan sarana prasarana tertentu atau tidak sehingga pelaksanaan pembelajaran dapat terlaksana.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

a. Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

1) Kepala sekolah merumuskan tata tertib melalui musyawarah bersama guru dan staf

Dalam melakukan perencanaan meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela kepala sekolah melakukan beberapa tahapan. Berikut hasil wawancara dengan Drs. Paharuddin, M.Pd.I selaku kepala sekolah:

“Pertama, sebelum melakukan perencanaan, tahap awal yang dilakukan adalah melakukan observasi untuk mengetahui bagaimana kondisi disiplin kerja guru, kemudian merumuskan kembali tata tertib yang menjadi pedoman bagi seluruh guru di madrasah aliyah ini. Dalam merumuskan tata tertib dilakukan dengan musyawarah bersama guru/staf yang ada di madrasah aliyah ini.”¹¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan observasi awal terkait dengan kondisi disiplin kerja guru, setelah itu kepala sekolah merumuskan kembali tata tertib yang dilakukan secara musyawarah bersama seluruh guru dan staf di Madrasah Aliyah tersebut.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh ibu Dra. Halijah Jase selaku wakil kepala sekolah dan guru mata pelajaran fikih mengatakan bahwa:

¹¹Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

“Kepala sekolah tentunya sudah menetapkan peraturan-peraturan yang ada di madrasah aliyah ini, dimana peraturan itu wajib bagi setiap guru maupun staf mengikuti aturan-aturan tersebut, baik itu peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis agar setiap guru dan staf dapat disiplin dalam bekerja. Setiap awal tahun ajaran baru selalu diadakan rapat tentang penyusunan tata tertib dan pada kegiatan ini kepala sekolah melibatkan seluruh guru dalam membuat rencana jangka panjang dan rencana jangka pendek untuk mencapai tujuan yang diinginkan.”¹²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela telah menetapkan aturan-aturan yang mengikat semua komponen sekolah dan terkhusus guru terdapat aturan yang wajib ditaati sebagai tenaga pendidik yang mana tertuang dalam tata tertib guru.

1) Kepala sekolah mensosialisasikan tata tertib kepada warga sekolah

Setelah merumuskan tata tertib yang menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah, selanjutnya kepala sekolah mensosialisasikan peraturan tersebut kepada seluruh guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Usaha yang dilakukan salah satunya adalah dengan mengadakan sosialisasi peraturan, memberitahukan kepada guru untuk meningkatkan kedisiplinan ketika ada rapat, ketika upacara juga saya menekankan pentingnya disiplin dalam melaksanakan tugas kepada seluruh warga sekolah dan melakukan pembinaan rutin setiap hari senin di ruang guru setelah upacara selesai, dalam mensosialisasikan peraturan kepala sekolah membuat slogan-slogan kedisiplinan yang dipasang di beberapa tempat di sekolah agar warga sekolah dapat mengetahui akan pentingnya menaati peraturan sekolah.”¹³

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh ibu Dra. Halijah Jase selaku wakil kepala sekolah dan guru mata pelajaran fikih mengatakan bahwa.

“Kepala sekolah rutin melakukan sosialisasi peraturan kepada warga sekolah agar guru dapat tergerak untuk melakukan disiplin kerja dengan baik, cara mensosialisasikannya yaitu ketika sedang memimpin upacara kepala sekolah selalu memberitahukan kepada seluruh warga sekolah akan

¹²Halijah, Wakasek , Wawancara pada Tanggal 11 Januari 2023

¹³Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

pentingnya ketaatan pada peraturan sekolah dan membuat slogan-slogan yang di letakkan di beberapa tempat di sekolah.”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mensosialisasikan peraturan yang telah dibuat kepada seluruh warga sekolah dengan cara memberitahukan akan pentingnya disiplin pada saat rapat, upacara, dan membuat slogan-slogan yang mendukung disiplin di sekolah.

b. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

Berikut hasil wawancara bersama kepala sekolah terkait dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela:

1) Kepala sekolah mempengaruhi guru melaksanakan disiplin melalui pembiasaan-pembiasaan yang mencerminkan kedisiplinan.

Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru dilakukan dengan pembiasaan-pembiasaan yang mencerminkan sikap disiplin sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah menjelaskan bahwa:

“Pelaksanaan peningkatan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dilakukan secara bertahap dengan dilakukan beberapa pendekatan. Dalam proses mempengaruhi agar kedisiplinan guru meningkat tidak dilakukan dengan cara paksaan atau otoriter melainkan dilakukan dengan pelan-pelan dan pembiasaan-pembiasaan yang pastinya mencerminkan kedisiplinan.”¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa cara kepala sekolah dalam mempengaruhi agar kedisiplinan guru adalah dilakukan secara bertahap tanpa adanya paksaan melainkan dengan pembiasaan-pembiasaan

¹⁴Halijah, Wakasek, Wawancara pada Tanggal 11 Januari 2023

¹⁵Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

yang mencerminkan kedisiplinan. Adapun bentuk pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru meliputi:

2) Kepala sekolah memberikan keteladan yang baik kepada guru

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memberikan teladan yang baik bagi guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Seperti yang kita tahu bahwa kepala sekolah sebagai figure yang sangat berkaitan dengan sosok teladan sebagai pemimpin di sekolah, maka dari itu sikap teladan kepala sekolah sangat penting dilakukan agar dapat menjadi contoh bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Nah untuk itu saya selalu berupaya memberikan teladan yang baik kepada guru dengan cara memberikan contoh yang baik seperti datang lebih awal ke sekolah, disiplin dalam berpakaian, menjalin komunikasi yang baik kepada staf maupun guru-guru, serta selalu melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah dengan baik agar seluruh guru tergerak melaksanakan disiplin secara efektif.”¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan teladan yang baik kepada guru dengan cara datang lebih awal ke sekolah, disiplin dalam berpakaian seragam, dan menjalin komunikasi yang baik antara sesama warga sekolah sehingga guru dapat tergerak untuk melaksanakan disiplin di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

Hal ini juga di kemukakan oleh bapak Jayadir, S.E. selaku guru mata pelajaran sejarah indonesia mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah dalam mengajak guru untuk disiplin yang pertama dilakukannya adalah dengan cara memberikan contoh terlebih dahulu, seperti datang lebih awal ke sekolah, kemudian disiplin dalam berpakaian, dan dalam hal berkomunikasi, kepala sekolah menjalin komunikasi yang baik dan harmonis kepada para guru dan staf, seperti pada waktu istirahat kepala sekolah selalu menyempatkan waktu untuk menyapa sehingga terjalin komunikasi yang baik dan harmonis antara guru/staf dan kepala sekolah.”¹⁷

¹⁶Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

Selanjutnya hal yang sama juga di kemukakan oleh ibu Rosmawati, S.

Fi.I.I. selaku guru mata pelajaran al-Qur'an Hadist mengatakan bahwa:

“Tentang cara kepala sekolah mengajak guru untuk disiplin adalah dengan memberikan contoh seperti selalu datang lebih awal, selalu berpakaian seragam dengan rapi sesuai dengan aturan berpakaian yang berlaku, sehingga guru dapat tergerak untuk berusaha disiplin dalam mengemban tugasnya sebagai pendidik. Menjalin hubungan komunikasi yang harmonis kepada seluruh guru maupun staf di madrasah aliyah ini.”¹⁸

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa keteladanan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi guru untuk disiplin adalah dengan memberikan contoh yang baik dalam mengemban tugasnya sebagai pemimpin sehingga guru dan staf yang ada di Madrasah Aliyah mampu tergerak melaksanakan tugasnya dengan disiplin yang tinggi. Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan datang lebih awal ke sekolah, berpakaian seragam dengan rapi dan sesuai dengan ketentuan dan aturan sekolah, menjalin komunikasi yang baik kepada sesama guru dan staf, serta melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sebagai pemimpin Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

3) Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru

Pada tahap pelaksanaan kepala sekolah juga melakukan pembinaan kepada guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Pembinaan juga dilakukan kepada guru, pembinaan ini sangat penting dilakukan agar mencegah tindakan indisipliner guru. Tindakan yang dilakukan contohnya ketika ada agenda rapat bulanan dan rapat menjelang ujian atau semester, pada rapat tersebut selalu memberikan arahan dan nasehat kepada guru dan bagi para guru yang memiliki permasalahan terkait pelaksanaan tugasnya maka akan diberikan kesempatan untuk

¹⁷Jayadir, Guru, Wawancara pada Tanggal 11 Januari 2023

¹⁸Rosmawati, Guru , Wawancara pada Tanggal 11 Januari 2023

menyampaikan permasalahannya kemudian diberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru.”¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru untuk mencegah tindakan indisipliner guru. pada setiap rapat yang diadakan kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan permasalahan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat diberikan solusi.

Hal ini juga di kemukakan oleh bapak Jayadir, S.E. selaku guru mata pelajaran sejarah bahasa indonesia mengatakan bahwa:

“Bagi guru yang mengalami permasalahan dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru yang bersangkutan untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapinya agar dapat diberikan solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Pada kesempatan yang sama juga kepala sekolah terkadang menyempatkan menyampaikan nasehat kepada seluruh guru untuk selalu disiplin dalam melaksanakan tugas.”²⁰

Hal yang sama juga di kemukakan oleh ibu Rosmawati, S.Fil.I. selaku guru mata pelajaran al-qur’an hadist mengatakan bahwa:

“Pada setiap rapat yang diadakan oleh kepala sekolah dan guru/staf, kepala sekolah menyempatkan memberikan nasehat kepada para guru/staf agar melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dari hal tersebut guru/staf dapat tergerak melaksanakan tugas tanggung jawabnya dengan disiplin yang tinggi.”²¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru. Cara memberikan pembinaan kepada guru adalah pada setiap rapat

¹⁹Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

²⁰Jayadir, Guru, Wawancara Tanggal 11 Januari 2023

²¹Rosmawati, Guru, Wawancara Tanggal 11 Januari 2023

yang diadakan kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi selama melaksanakan tugasnya sehingga dapat diberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Pada kesempatan yang sama juga kepala sekolah menyempatkan menyampaikan nasehat kepada guru agar melaksanakan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

4) Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru

Pemberian motivasi kepada guru juga merupakan upaya pelaksanaan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru karena motivasi merupakan pendorong dan penggerak seseorang melakukan suatu tindakan agar apa yang dijadikan tujuan dapat tercapai. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Memberikan motivasi kepada guru, yang mana motivasi penting dilakukan untuk membangkitkan gairah disiplin kerja guru. Dalam upaya memberikan motivasi kepada guru/staf di madrasah aliyah ini biasanya diadakan porseni pada akhir semester guna membangun hubungan yang baik antar sesama warga sekolah, dalam pelaksanaan porseni tersebut juga kepala sekolah memberikan hadiah kepada guru/staf maupun siswa. Dengan mengadakan porseni diharapkan mampu memberikan dorongan semangat kerja bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan disiplin yang baik.”²²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu dengan memberikan motivasi berupa mengadakan porseni pada akhir semester agar dapat membangun hubungan yang baik antar sesama warga sekolah dan dapat membangkitkan gairah disiplin kerja guru dan yang paling utama agar dapat menghilangkan rasa kejenuhan guru.

²²Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 11 Januari 2023

Hal ini juga di kemukakan oleh bapak Jayadir, S.E. selaku guru mata pelajaran sejarah Indonesia mengatakan bahwa:

Di madrasah aliyah ini selalu diadakan porseni pada akhir semester guna mempererat hubungan antar sesama warga sekolah dan pada saat yang sama juga kepala sekolah memberikan hadiah sebagai bentuk penghargaan kepada guru/staf dalam melaksanakan tugasnya dan kepada siswa juga diberikan hadiah agar lebih semangat dalam belajar disekolah. Sehingga dari hal tersebut diharapkan mampu memberikan dorongan semangat kerja bagi guru dalam melaksanakan tanggung jawab dengan disiplin kerja yang baik.²³

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan motivasi kepada guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela selalu diadakan porseni pada akhir semester sehingga diharapkan mampu memberikan dorongan semangat kerja bagi guru agar dapat disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan sekolah.

5) Kepala sekolah mendorong guru melaksanakan disiplin melalui reward dan punishment kepada guru

Adapun upaya lain yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kedisiplinan guru adalah dengan reward berupa penghargaan sosial dan punishment atau sanksi berupa teguran. Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah menjelaskan bahwa:

“Dalam meningkatkan motivasi disiplin kerja guru saya selaku kepala sekolah biasanya memberikan penghargaan sosial berupa ucapan selamat, pujian dan sebagainya kepada guru yang berprestasi sehingga diharapkan guru dapat mempertahankan kedisiplinanya dalam bekerja. Adapun jika guru melakukan tindakan indisipliner maka akan diberikan sanksi berupa teguran dan biasanya juga guru yang bersangkutan akan dipanggil ke ruangan saya untuk ditanyai guna diberikan nasehat.”²⁴

²³Jayadir, Guru, Wawancara Tanggal 11 Januari 2023

²⁴Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

Hal ini juga di kemukakan oleh ibu Dra. Halijah Jase selaku wakil kepala sekolah dan guru mata pelajaran fikih menjelaskan bahwa:

“Biasanya kepala sekolah memberikan ucapan selamat dan pujian kepada seluruh guru karena telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan berprestasi. Dan jika terdapat guru yang melakukan tindakan indisipliner akan diberikan sanksi berupa teguran atau dipanggil ke ruangan kepala sekolah untuk diberikan nasehat..”²⁵

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah meningkatkan disiplin kerja guru dengan memberikan motivasi dengan cara memberikan ucapan selamat dan pujian kepada guru yang bersangkutan sehingga dapat mempertahankan kedisiplinannya dalam melaksanakan tugas. jika terdapat guru melakukan tindakan indisipliner kepala sekolah akan memberikan sanksi kepada guru yang bersangkutan atau memanggil guru tersebut ke ruangan kepala sekolah untuk di tanyai mengapa guru tersebut melakukan tindakan indisipliner sehingga dapat diberikan nasehat.

c. Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

Adapun mekanisme evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dalam Meningkatkan disiplin kerja guru yaitu:

1) Kepala sekolah melakukan pengawasan

Berikut hasil wawancara dengan Drs. Paharuddin, M.Pd.I selaku kepala sekolah menjelaskan bahwa:

“Untuk mekanisme evaluasi itu dilakukan beberapa tahapan, yang pertama dilakukan pengawasan, pengawasan dilakukan agar dapat melihat

²⁵Halijah, Wakasek , Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

langsung kegiatan guru ketika di kantor, memantau kehadiran guru di sekolah, melihat kerapian guru dan seragam siswa yang merupakan indikasi kedisiplinan guru dalam mendidik siswa, dan melakukan kunjungan kelas untuk memantau bagaimana pelaksanaan tugas guru dalam mengajar siswa didalam kelas, untuk kegiatan kunjungan kelas itu ada yang dilakukan dengan memberitahu guru terlebih dahulu ada juga dilakukan tanpa memberitahu guru terlebih dahulu sehingga yang ditampilkan dikelas itu apa adanya karena langsung memantau proses belajar mengajar guru dan siswa didalam kelas.”²⁶

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tahapan pertama kepala sekolah dalam melaksanakan evaluasi adalah melakukan pengawasan dengan cara memantau kegiatan guru di kantor, memantau kehadiran guru di sekolah, dan melakukan kunjungan kelas guna mengetahui pelaksanaan tugas guru dalam proses mengajar peserta didik didalam kelas.

Hal ini juga dikemukakan oleh ibu Dra. Halijah Jase selaku wakil kepala sekolah dan guru mata pelajaran fikih mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah rutin melakukan pengawasan terkait proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru kepada peserta didik didalam kelas, kepala sekolah memantau proses pembelajaran untuk menilai bagaimana disiplin mengajar guru didalam kelas.”²⁷

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela rutin melakukan pengawasan terkait proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru kepada siswa sehingga kepala sekolah dapat menilai disiplin mengajar guru di dalam kelas.

2) Kepala sekolah memeriksa daftar hadir guru

Selain melakukan pengawasan juga secara aktif memeriksa daftar hadir guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

²⁶ Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

²⁷ Halijah, Wakasek, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

“kedua saya lakukan adalah aktif memeriksa daftar hadir dan tugas guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik apakah sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah ini sehingga dapat menilai disiplin tanggung jawab guru.”²⁸

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memeriksa daftar hadir dan tugas guru mengajar di sekolah sehingga kepala sekolah dapat mengetahui guru yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dengan baik.

3) Kepala sekolah mengadakan rapat untuk pelaksanaan evaluasi kerja dan kedisiplinan guru

Lebih lanjut kepala sekolah mengadakan rapat terkait evaluasi kerja dan kedisiplinan guru. Sebagaimana kepala sekolah menyampaikan bahwa:

“Dalam melaksanakan evaluasi kedisiplinan kami mengadakan rapat untuk menilai sejauh mana kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik berdasarkan aturan yang telah ditetapkan di sekolah ini pada rapat tersebut juga dilakukan untuk mengevaluasi apakah sudah sesuai dengan pencapaian visi dan misi sekolah. Dalam melakukan evaluasi kami bekerja sama dengan tim pengawas dari kementerian agama untuk menilai kinerja guru yang didalamnya juga mencangkum kedisiplinan guru. selanjutnya hasil penilaian yang telah didapatkan menjadi evaluasi dalam memperbaiki kinerja guru kedepannya serta mengetahui keberhasilan saya lakukan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru”²⁹

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan evaluasi di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, diadakan rapat untuk menilai kinerja dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya apakah sudah sesuai pencapaian visi dan misi sekolah. Dalam melakukan evaluasi kepala sekolah bekerjasama dengan pengawas dari kementerian agama untuk menilai

²⁸ Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

²⁹ Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

kinerja guru dan kedisiplinan guru yang mana hasil dari evaluasi tersebut nantinya digunakan untuk memperbaiki kinerja guru kedepannya. Pada pelaksanaan evaluasi tersebut telah dijadwalkan sebelumnya agar seluruh guru dan staf hadir pada rapat tersebut. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Untuk jadwal rapat evaluasi, biasanya dilakukan menjelang semester atau ujian akhir semester dan dilakukan menjelang tahun ajaran baru dan sebelum mengadakan rapat tersebut itu telah disampaikan lebih awal kepada guru dan staf agar semuanya hadir dalam pelaksanaan rapat nanti, sedangkan untuk kegiatan pengawasan hampir setiap hari dilakukan.”³⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan evaluasi kepala sekolah biasanya mengadakan rapat evaluasi menjelang semester atau ujian akhir semester dan dilakukan menjelang tahun ajaran baru, sedangkan kegiatan pengawasan hampir setiap hari dilakukan oleh kepala sekolah.

4) Kepala sekolah memberikan arahan dan nasehat kepada guru yang melakukan tindakan indisipliner

Pada tahapan evaluasi dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan memberikan sanksi kepada guru yang melakukan tindakan indisipliner.

Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Jika ada guru yang melakukan tindakan indisipliner saya selaku kepala sekolah biasanya menegur guru yang bersangkutan. Cara lain yang dapat saya lakukan adalah saya akan memanggil guru yang bersangkutan ke ruangan saya, saya lakukan pendekatan, saya tanya apa yang menyebabkan sehingga berlaku tidak disiplin sehingga dari situ saya beri arahan dan nasehat agar guru bertindak sebagaimana mestinya.”³¹

³⁰Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

³¹Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa jika terdapat guru melakukan tindakan indisipliner. Kepala sekolah memberikan sanksi berupa teguran kepada guru dan juga memanggil guru yang bersangkutan ke ruangan kepala sekolah untuk dilakukan pendekatan dan menyainya tentang penyebab tindakan indisipliner guru sehingga dapat diberikan nasehat atau arahan.

Hal ini juga di sampaikan oleh ibu Rosmawati, S.Fi.I.I. selaku guru mata pelajaran al-Qur'an hadist mengatakan bahwa:

“Jika ada guru yang kedapatan melakukan tindakan indisipliner biasanya kepala sekolah memanggil guru yang bersangkutan ke ruangan kepala sekolah untuk diberikan nasehat agar tidak melakukan tindakan indisipliner lagi.”³²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketika ada guru yang melakukan tindakan indisipliner, maka kepala sekolah akan memanggil guru yang bersangkutan ke ruangan kepala sekolah untuk diberikan nasehat.

4. Hambatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

Setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari hambatan, berdasarkan hasil penelitian dan wawancara kepada kepala sekolah peneliti menemukan beberapa hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu:

a. Kurangnya sarana dan prasarana

sarana dan prasarana kurang memadai menjadi faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru karena ketersediaan sarana dan

³²Rosmawati, Guru, Wawancara pada Tanggal 11 Januari 2023

prasarana di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela masih kurang. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Untuk kelengkapan sarana dan prasarana itu masih kurang apa lagi pada pertengahan tahun 2022 lalu itu terjadi banjir besar sehingga banyak fasilitas yang mengalami kerusakan akibat banjir tersebut salah satunya adalah komputer yang hanya tersisa 2 unit saja yang bisa dipakai, maka dari itu kita berupaya melengkapi sarana dan prasarana yang kurang agar dapat mendukung pelaksanaan tugas guru dalam mengajar”³³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kurangnya sarana dan prasarana menjadi hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Kurangnya sarana dan prasarana tersebut antara lain buku paket sekolah, kurangnya alat peraga, dan Komputer yang banyak mengalami kerusakan akibat terkena banjir besar pada tahun 2022 lalu. tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai guru akan mengalami kesulitan dalam memberikan pengajaran kepada siswa.

b. Guru belum terbiasa menghargai waktu

Guru yang belum terbiasa menghargai waktu menjadi hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

“Masih ada guru belum terbiasa menghargai waktu sehingga guru terkadang melakukan tindakan indisipliner seperti datang terlambat ke sekolah maka dari itu sebagai kepala sekolah berusaha untuk memberikan pembinaan pengarahan dan dorongan kepada guru sehingga diharapkan agar dapat mengatasi hambatan tersebut.”³⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa guru yang belum terbiasa menghargai waktu menjadi penghambat kepala sekolah

³³Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

³⁴Paharuddin, Kepala Sekolah, Wawancara pada Tanggal 10 Januari 2023

meningkatkan disiplin kerja guru sehingga adanya tindakan indisipliner guru seperti datang terlambat datang ke sekolah sehingga akan mempengaruhi kedisiplinan guru yang lain dan bahkan siswa karena guru merupakan figur teladan bagi siswa.

B. Pembahasan

1. Gambaran Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

a. Kehadiran.

kehadiran guru mengajar di dalam kelas telah dilaksanakan dengan baik, yang mana guru telah hadir tepat waktu mengajar didalam kelas, sebelum mengajar guru melakukan absen terlebih dahulu menggunakan finger print kehadiran yang telah disediakan oleh sekolah.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kehadiran guru mengajar didalam kelas telah dilaksanakan tepat waktu. dan sebelum mengajar guru mengisi absen terlebih dahulu menggunakan finger print kehadiran yang telah disediakan oleh sekolah.

b. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur kerja yang berlaku di sekolah. Bentuk ketaatan kerja yang dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela yaitu ketaatan guru dalam berpakaian seragam sesuai dengan aturan yang

belaku. Adapun ketaatan guru terhadap jam pulang sekolah yaitu sebelum pulang harus melaksanakan salat zuhur secara berjamaah di musholla sekolah. Hal tersebut sesuai dengan teori bahwa ketaatan peraturan kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku. Namun ada juga tindakan indisipliner yang dilakukan oleh guru yaitu mengenai ketaatan guru terhadap jam masuk sekolah, karena terkadang masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bentuk ketaatan peraturan kerja yang dilakukan oleh guru berupa ketaatan pada jam kerja dan peraturan berpakaian seragam agar dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah dapat terlaksana sesuai dengan jadwal tugas guru serta guru dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa dalam berpakaian seragam dengan rapi. Namun ada juga bentuk indisipliner yang dilakukan oleh guru yaitu dalam hal ketepatan guru datang ke sekolah belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik karena masih terdapat beberapa guru yang melakukan tindakan indisipliner tersebut.

c. Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan guru terhadap standar kerja di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela sudah dilakukan dengan baik. Bentuk ketaatan standar kerja guru tersebut meliputi; guru merencanakan pembelajaran, guru melaksanakan pembelajaran, guru mengevaluasi pembelajaran, guru melakukan tindak lanjut pembelajaran. Indikator standar kerja guru tersebut sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20 menjelaskan bahwa guru berkewajiban; merencanakan

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.³⁵

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan ketaatan guru terhadap standar kerja sudah dilakukan secara optimal yang mana pelaksanaan standar kerja tersebut meliputi guru melakukan perencanaan pembelajaran, guru melakukan pelaksanaan pembelajaran, guru melakukan evaluasi pembelajaran, dan guru melakukan tindak lanjut pembelajaran.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru selalu menggunakan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien dalam mendukung pelaksanaan proses pembelajaran sehingga lebih mempermudah guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan mempermudah siswa dalam menyerap ilmu yang diberikan oleh guru. Pemanfaatan tersebut seperti menggunakan kelas dan lapangan sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran dan menggunakan alat peraga saat mengajar siswa. Hal ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa guru yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi adalah guru yang selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien seperti penggunaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dalam proses pembelajaran guru menggunakan sarana dan prasarana secara efektif dan efisien dalam menunjang pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

³⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/56>

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

a. Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya selalu merencanakan setiap kegiatan yang akan dilaksanakan khususnya pada saat pendisiplinan guru kepala sekolah melakukan beberapa tahapan perencanaan pendisiplinan guru yaitu:

1) Kepala sekolah merumuskan tata tertib melalui musyawarah bersama guru dan staf

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya telah melaksanakan fungsi partisipasi terutama dalam merumuskan tata tertib sekolah yaitu perumusan tata tertib dilakukan melalui musyawarah dengan seluruh guru yang ada di sekolah. sebagaimana indikator kepemimpinan kepala sekolah yang dikemukakan oleh Mulyasa bahwa kepemimpinan kepala sekolah efektif adalah kepala sekolah yang menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif. Menurut Kurniadin fungsi partisipasi kepemimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali terarah berupa kerjasama dengan baik antara kepala sekolah, guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya.³⁶

2) Kepala sekolah mensosialisasikan tata tertib kepada warga sekolah

³⁶Didin Kurniadin, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: AR-Rizz Media, 2016), 311

Kepala sekolah dalam mensosialisasikan peraturan yang telah dibuat kepada seluruh warga sekolah dengan cara memberitahukan akan pentingnya disiplin pada saat rapat, upacara, dan membuat slogan-slogan yang mendukung disiplin di madrasah. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soetantyo dalam Dewi Narwoko bahwa sosialisasi sebagai suatu proses yang sangat besar pengaruhnya bagi kelangsungan tata tertib dalam suatu masyarakat. Lewat proses sosialisasi, individu dan masyarakat belajar mengetahui dan memahami tingkah laku yang boleh dilakukan dan tingkah laku yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi atau lembaga khususnya sekolah atau madrasah.³⁷

b. Pelaksanaan Kepemimpinan kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

1) Kepala sekolah mempengaruhi guru melaksanakan disiplin melalui pembiasaan-pembiasaan yang mencerminkan kedisiplinan.

Kepala sekolah dalam mempengaruhi guru melaksanakan disiplin adalah dilakukan secara bertahap tanpa adanya paksaan melainkan dengan pembiasaan-pembiasaan yang mencerminkan kedisiplinan. hal tersebut sesuai dengan teori bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

2) Kepala sekolah memberikan keteladan yang baik kepada guru

Kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela mampu menjadi teladan yang baik bagi guru maupun seluruh warga sekolah. Kepala sekolah memberikan keteladanan yang baik berupa datang lebih awal ke sekolah,

³⁷Amir Hasan Dawi, *Pentorian Sosiologi dan Pendidikan* (Tanjong Malim: Quantum Book, 2002), 78

berpakaian seragam dengan rapi dan bersih sesuai dengan aturan yang berlaku, menjalin komunikasi yang baik antar sesama guru/staf sekolah, dan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Sebagaimana menurut Mulyasa indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik dan seluruh warga sekolah. Menurut Hasibuan menjelaskan bahwa teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.³⁸

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dalam memberikan keteladanan yaitu dengan memberikan contoh berupa datang lebih awal ke sekolah, berpakaian seragam dengan rapi, menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh guru dan staf, dan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

3) Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru

Pembinaan merupakan prinsip konstruktif kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan untuk meningkatkan kemampuan guru terutama dalam peningkatan disiplin kerja guru.³⁹ pembinaan tersebut dilakukan dalam bentuk penyampaian nasehat dan memberikan arahan pada setiap rapat yang diadakan pada agenda rapat bulanan atau menjelang ujian tengah semester dan ujian akhir semester. Pada rapat tersebut juga guru menyampaikan keluhan atau persoalan yang dihadapi selama melaksanakan tugasnya sehingga dapat diberikan bantuan.

³⁸Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 194.

³⁹Soetjipto, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 21

Sebagaimana menurut Wahjosumidjo menjelaskan bahwa pembinaan yaitu suatu usaha, atau kegiatan memberikan bimbingan, arahan, pemantapan, peningkatan, arahan terhadap pola pikir, sikap mental, perilaku.⁴⁰ Melalui usaha pemberian arahan oleh kepala sekolah kepada guru akan memberikan dampak positif pada kedisiplinan guru yang mana hal ini merupakan bentuk pembinaan disiplin kerja guru baik bersifat pencegahan untuk mempertahankan disiplin yang telah ada pada guru maupun tindakan penyembuhan bagi guru yang belum memahami dan menjalankan perilaku disiplin.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan pembinaan kepada guru kepala sekolah menghimbau dan menyampaikan nasehat agar guru dapat tergerak untuk disiplin menjalankan tugas dengan baik dan pada rapat tersebut juga diberikan bantuan atau solusi kepada guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan tugasnya.

4) Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru

Dalam melaksanakan kepemimpinannya kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan staf. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan sebagai alternatif dalam meningkatkan gairah disiplin kerja guru. Bentuk motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru yaitu mengadakan porseni di setiap akhir semester dan memberikan hadiah-hadiah kepada guru dan siswa, hal ini berguna dilakukan untuk memberikan motivasi kepada guru dan dilakukan guna menciptakan hubungan yang baik atau harmonis antar sesama warga sekolah. sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Hasibuan

⁴⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), 241

menjelaskan bahwa hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu lembaga atau organisasi.⁴¹ Menurut Hasri Basri menjelaskan bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya kepala sekolah harus mempunyai kemampuan memotivasi bawahannya sehingga bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan optimal.⁴²

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kepada guru merupakan cara atau upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Motivasi tersebut diberikan dalam bentuk kegiatan porseni yang biasanya dilakukan pada akhir semester, kegiatan tersebut dilakukan agar selalu tercipta hubungan yang baik antar sesama warga sekolah dan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

5) Kepala sekolah mendorong guru melaksanakan disiplin melalui *reward* dan *punishment* kepada guru

Dalam melaksanakan kepemimpinannya kepala sekolah mampu memberikan dorongan kepada guru melalui *reward* dan *punishment*. Dorongan merupakan prinsip konstruktif dalam kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan dorongan dan pembinaan kepada guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.⁴³ Adapun *reward* yang diberikan kepada guru adalah penghargaan sosial berupa ucapan selamat dan

⁴¹Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 194.

⁴²Hasan Basri, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 34

⁴³Soetjipto, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 21

pujian kepada guru yang berprestasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Winardi menjelaskan bahwa *reward* bisa diberikan dalam bentuk penghargaan sosial berupa informasi, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-syarat non verba, tepukan dibahu.⁴⁴ Sedangkan *punishment* yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang melakukan tindakan indisipliner adalah berupa teguran dan memanggil guru yang bersangkutan ke ruangan kepala sekolah guna ditanyai mengapa melakukan tindakan indisipliner tersebut yang kemudian guru tersebut diberikan nasehat dan arahan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dalam Bambang Nugroho yang menjelaskan bahwa *punishment* dapat dilakukan dalam bentuk teguran lisan kepada guru yang melakukan tindakan indisipliner agar guru tersebut dapat mengetahui kesalahannya dan memperbaiki kesalahan tersebut untuk tidak mengulanginya lagi.⁴⁵

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan *reward* dan *punishment* dilakukan untuk dapat menegakkan disiplin guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, dalam penerapan *reward* tersebut kepala sekolah memberikan ucapan selamat dan pujian kepada guru yang berprestasi dalam hal ini adalah melakukan tugasnya dengan baik dan tepat waktu serta mentaati segala peraturan yang ada. Sedangkan dalam penerapan *punishment* tersebut kepala sekolah memberikan sanksi berupa teguran kepada guru yang melakukan tindakan indisipliner dan juga memanggil guru yang bersangkutan ke

⁴⁴Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004), 67

⁴⁵Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*, (Departemen Pekerjaan: Bulletin Cipta Karya, 2006), 10

ruangan kepala sekolah guna ditanyai mengapa melakukan tindakan indisipliner tersebut sehingga kepala sekolah dapat memberikan nasehat dan arahan yang tentunya untuk mendisiplinkan guru.

c. Evaluasi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela

Pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi beberapa tahapan pelaksanaan untuk menilai bagaimana kedisiplinan kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

1) Kepala sekolah melakukan pengawasan

Kegiatan pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah guna mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru di sekolah apakah sudah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di sekolah tersebut. Pada tahap pengawasan ini kepala sekolah memantau kehadiran guru di sekolah, memantau kegiatan guru di sekolah, melihat kerapian guru berpakaian seragam, dan memantau pelaksanaan tugas guru dalam proses belajar mengajar dikelas.

2) Kepala sekolah memeriksa daftar kehadiran guru

kepala sekolah aktif memeriksa daftar absen kehadiran guru guna mendapatkan informasi siapa saja guru yang sering izin dan tidak masuk sekolah mengajar sehingga dari informasi tersebut kepala sekolah dapat melakukan penilaian terhadap disiplin pelaksanaan tugas guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

3) Kepala sekolah mengadakan rapat untuk pelaksanaan evaluasi kerja dan kedisiplinan guru

Setelah itu pada tahap inti pelaksanaan evaluasi kepala sekolah mengadakan rapat pada jadwal yang telah ditentukan untuk melakukan penilaian kepada pelaksanaan tugas guru dan kedisiplinan guru apakah telah sesuai dengan pencapaian visi misi dan tujuan sekolah. Pada pelaksanaan evaluasi tersebut sekolah bekerja sama dengan tim pengawas atau supervisor dari kementerian agama untuk melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas guru dan kedisiplinan guru. Selanjutnya hasil penilaian yang telah didapatkan menjadi evaluasi untuk memperbaiki kinerja dan kedisiplinan guru dalam pencapaian visi misi dan tujuan pembelajaran di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela. Sebagaimana sesuai dengan teori bahwa evaluasi kerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan dan salah satu penilaian kerja adalah kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan evaluasi kepala sekolah melakukan beberapa tahapan yaitu pengawasan, pemeriksaan absen kehadiran, dan mengadakan rapat evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan kedisiplinan guru yang mana pada tahapan ini sekolah bekerja sama dengan pengawas dari kementerian agama untuk memberikan penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan kedisiplinan guru sehingga dari hasil penilaian tersebut akan digunakan untuk memperbaiki kinerja dan juga kedisiplinan guru dalam mencapai visi misi dan tujuan pembelajaran di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

3. Hambatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

a. Kurangnya sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela masih kurang memadai untuk mendukung guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kurangnya sarana dan prasarana tersebut antara lain buku paket mata pelajaran yang sudah banyak mengalami kerusakan, alat peraga juga sudah banyak yang mengalami kerusakan, komputer yang banyak mengalami kerusakan akibat terkena banjir besar di Malela pada pertengahan tahun 2022 lalu dan sudah tidak tersedianya UKS. Sementara sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Keberhasilan semua program pendidikan yang diselenggarakan pada sebuah sekolah sangat tergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana sekolah dan kemampuan guru dalam mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana pendidikan tersebut.⁴⁶ Tanpa adanya sarana dan prasarana akan sangat sulit bagi guru menerapkan dan melaksanakan metode dan media bahan ajar yang telah guru susun dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sehingga sulit tercapainya tujuan pembelajaran.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang kurang memadai merupakan faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. sebab hal tersebut membuat guru mengalami kesulitan menerapkan dan melaksanakan metode dan media bahan ajar

⁴⁶Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademia, 2015), 141

yang telah guru susun dalam RPP sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai secara efektif dan efisien. Karena hal ini disiplin kerja guru belum tercapai secara optimal di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

b. Guru yang belum terbiasa menghargai waktu

Belum terbiasa menghargai waktu juga menjadi penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela. Menghargai waktu sebagai realisasi disiplin adalah salah satu sikap individu yang dapat mengatur waktunya dengan baik, dengan dapatnya seseorang mengatur waktu maka akan tercipta suatu kedisiplinan dalam kehidupannya. Menghargai waktu ialah, membagi waktu dengan baik, mana yang harus diutamakan dan mana yang harus ditinggalkan.⁴⁷ Namun menghargai waktu belum sepenuhnya diterapkan oleh beberapa guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela karena masih ada guru yang kadang terlambat datang ke sekolah dengan hal yang tidak bisa menjadi alasan mengapa terlambat.

Berdasarkan hasil pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa kebiasaan tidak menghargai waktu akan mempengaruhi disiplin kerja guru karena menghargai waktu adalah realisasi disiplin dalam mengatur waktu dengan baik. Namun hal tersebut belum sepenuhnya diterapkan pada diri guru sehingga mengakibatkan adanya tindakan indisipliner guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

⁴⁷Afidatun Nadifah, *Pendidikan Karakter Disiplin Melalui Mata pelajaran Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Dasar Unggulan Terpadu Bumi Kartini Kabupaten Jepara Tahun pelajaran 2020/2021*, <http://eprints.unisnu.ac.id/eprint/1445>

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan beberapa rumusan masalah dan hasil penelitian yang telah dikaji, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari indikator disiplin kerja guru yang meliputi:
 - a. Kehadiran guru mengajar didalam kelas telah dilaksanakan tepat waktu dan sebelum mengajar terlebih dahulu guru mengisi absen yang telah disediakan di madrasah
 - b. Ketaatan guru terhadap peraturan kerja telah dilaksanakan dengan baik, dimana guru telah mentaati peraturan yang telah ditetapkan di madrasah tersebut, namun harus menjadi perhatian kepala sekolah mengingat masih terdapat guru yang melakukan tindakan indisipliner seperti terlambat datang ke sekolah.
 - c. Ketaatan guru terhadap standar kerja telah dilaksanakan dengan baik, dimana guru telah merencanakan pembelajaran, guru melaksanakan pembelajaran, guru melakukan evaluasi pembelajaran dan guru melakukan tindak lanjut pembelajaran.
 - d. Tingkat kewaspadaan tinggi dimana guru telah menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah secara efektif dan efisien dalam mendukung proses pembelajaran.

2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela meliputi beberapa tahapan yaitu:
 - a. Tahap perencanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru telah dilaksanakan dengan baik, pada tahapan ini kepala sekolah merumuskan tata tertib melalui musyawarah bersama dengan guru dan staf yang menjadi pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. setelah penyusunan dilakukan kepala sekolah juga melakukan sosialisasi tata tertib yang telah dibuat kepada seluruh warga sekolah.
 - b. Tahap pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru telah dilaksanakan dengan baik. Pada tahapan ini kepala sekolah mempengaruhi guru melaksanakan disiplin melalui pembiasaan-pembiasaan yang mencerminkan kedisiplinan, kepala sekolah memberikan keteladanan yang baik kepada guru, kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru, kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru, dan kepala sekolah mendorong guru melaksanakan disiplin melalui *reward* dan *punishment* kepada guru.
 - c. Evaluasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru telah dengan baik, dalam melaksanakan evaluasi kepala sekolah melakukan beberapa tahapan yaitu melakukan pengawasan, pemeriksaan kehadiran, dan mengadakan rapat evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan kedisiplinan guru yang mana pada tahapan ini sekolah bekerja sama dengan pengawas kementerian agama untuk memberikan penilaian terhadap pelaksanaan

tugas dan kedisiplinan guru sehingga dari hasil penilaian tersebut akan digunakan untuk memperbaiki kinerja dan juga kedisiplinan guru.

3. Dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru kepala sekolah mengalami beberapa hambatan yaitu:
 - a. Sarana dan prasarana yang masih kurang memadai dalam mendukung guru melaksanakan kegiatan pengajaran
 - b. Guru yang belum terbiasa menghargai waktu sehingga kadang guru melakukan tindakan indisipliner dengan terlambat datang ke sekolah

B. Saran

Mengacu kepada penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, maka peneliti mengajukan saran yaitu:

1. Diharapkan agar guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dapat lebih meningkatkan disiplin kerjanya dalam hal disiplin waktu dan disiplin ketugasan.
2. Diharapkan kepala sekolah lebih aktif lagi melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mendukung tegaknya disiplin dan bertindak lebih tegas lagi kepada guru yang melakukan tindakan indisipliner sehingga kedisiplinan yang diharapkan dapat tercapai.
3. Kepala sekolah harus lebih memfasilitasi guru dalam hal ketersediaan sarana dan prasarana agar disiplin kerja guru dapat terlaksana, karena dengan sarana dan prasarana yang lengkap dapat membantu guru menerapkan metode dan pemanfaatan media pembelajaran yang telah disusun guru dalam mencapai tujuan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Arya Sunu, Gusti Ketut. *Studi Kebijakan Nasional: Kajian Terhadap Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014)
- Basri, Hasan. *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015)
- Budiyanto, Mangun *Guru Idea Perspektif Ilmu Pendidikan Islam*, (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri, Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*”(Jakarta: Bumi Aksara,1994)
- Faisal, Ahmad Kadafi. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mtsn 1 Kota Makassar*, <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/19384>
- Fathoni, Abdurrohmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008)
- Haerabudin. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Baandung: CV, Pustaka Setia, 2009)
- Haryadi, Lalu Fauzi, Safinah. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Islam Plus Darul Hukumaini Jonggat,” *Al-Nahdiah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 1 (Agustus 2021): 21, <https://ejournal.iaihnw-lotim.ac.id/an-nahdiah/index.php/an-nahdiah/article/view/10/15>
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Hermiono, Agustinus. *Kepemimpinan Pendidikan di Era globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)
- Husain, Abu, Muslim bin Hajjaj Al-Qusyairi An- Naisaburi, Shahih Muslim, Kitab. Imarah, Juz. 2, No.1829, (Beirut-libanon: Darul Fikri, 1993 M)

- Kementrian agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya, <https://quran.kemenag.go.id/surah/38>
- Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013)
- Nadifah, Afidatun. *Pendidikan Karakter Disiplin Melalui Mata pelajaran Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Dasar Unggulan Terpadu Bumi Kartini Kabupaten Jepara Tahun pelajaran 2020/2021*, <http://eprints.unisnu.ac.id/eprint/1445>
- Nugroho, Bambang. *Reward dan Punishment*, (Departemen Pekerjaan: Bulletin Cipta Karya, 2006)
- Nur Azizah, Feni Ariska. "Persepsi Santri dan Kiai di Pondok Pesantren El-Fath El-Islami Ngembalrejo Bae Kudus Terhadap Penafsiran Ibnu Katsir Qs. Sad: 26 Tentang Kepemimpinan Yang Ideal," (2019), 56, <https://repository.iainkudus.ac.id/id/eprint/3121>
- Observasi Awal di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela, 25 Juli 2021
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007)
- Rugaiyah, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan: Peningkatan Profesionalisme Guru di era Disrupsi Pendidikan*, (Sukabumi: CV Jejak, 2022)
- Shihab, M. Quraish. *Membumikan Al-Qur'an; Fungsi dan Peran Wahyu dalam Masyarakat*, Cet.IX, (Bandung: Mizan, 1995)
- Sinambela L.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016)
- Soetjipto, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007)
- Sowiyah. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Media akademi, 2016)
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Alfabeta, CV, 2017)
- Suhartawan, Budi. "Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur'an," *Tafakkur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir* 2, 01 (Oktober 2021), 10, <https://e-jurnal.stiqarrahman.ac.id>
- Sumarto, D. *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib sekolah*, (Jakarta: C.V. Jaya Abadi,1998)

- Suroso. *Peranan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru*, (Jakarta: Lembaga Penelitian IKIP, 1991)
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Jakarta: Kencana, 2015)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Grub, 2010)
- Tambunan, Toman Sony. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, <https://www.dpr.go.id/jdih/index/id/56>
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007)
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Rajawali pers, 2018)
- Werang, Basilius R. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademia, 2015)
- Winardi, J. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)
- Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media group, 2004)
- Zaini, Muhammad, Nurlaila, Nurshadiqah Fiqriah. "Kriteria Pemimpin dalam Al-Qur'an dan Aplikasinya pada Masyarakat Kemukiman Lamgarot Aceh Besar," *Journal Of Qur'anic Studies*, 06, 01 (Januari 2021), 49, <https://repository.ar-ranity.ac.id/3963/2/Nurshadiqah%20Figria.pdf>
- Zakariah, *Konsep Ajaran Islam Tentang Kepemimpinan*, Majalah Al-Adalah, No 20-21 (Juli-Desember, 1998)



Lampiran 1

Instrumen Wawancara

Wawancara dengan Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah dan Guru

Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela:

Topik : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliya Al-Zakiyah Malela.

Informan : Kepala Sekolah

Hari/Tanggal:

A. Pertanyaan Penelitian dari Aspek Perencanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Disiplin kerja guru.

1. Bagaimanakah standar disiplin kerja guru di sekolah ini?
2. Bagaimanakah penerapan standar disiplin kerja guru di sekolah ini?
3. Bagaimanakah proses perencanaan yang dilakukan bapak dalam memenuhi standar disiplin kerja guru di sekolah ini?
4. Bagaimanakah bentuk perencanaan yang menjadi acuan dalam meningkatkan disiplin kerja guru?
5. Bagaimanakah upaya bapak dalam mensosialisasikan perencanaan kepada seluruh guru di sekolah ini?
6. Bagaimanakah penerapan perencanaan yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja guru?

B. Pertanyaan penelitian dari aspek Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

1. Bagaimanakah upaya bapak dalam menerapkan disiplin kerja guru di sekolah ini?
2. Bagaimanakah cara bapak memberikan teladan yang baik bagi guru di sekolah ini?
3. Bagaimanakah bentuk pembinaan kedisiplinan yang diberikan oleh bapak terhadap guru di sekolah ini?
4. Bagaimanakah upaya bapak dalam membentuk kesadaran guru akan pentingnya disiplin kerja?

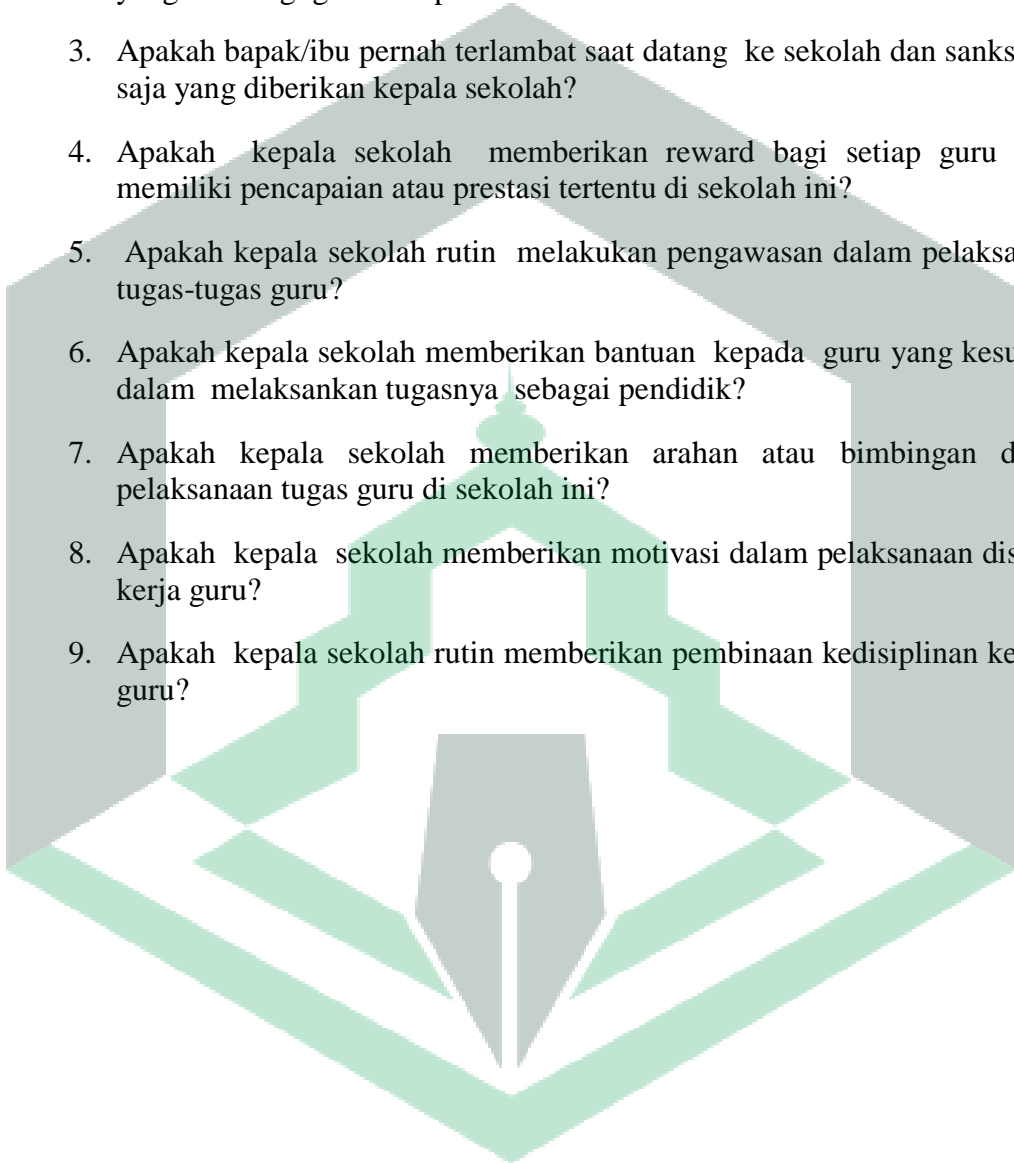
5. Bagaimanakah upaya yang dilakukan oleh bapak dalam memotivasi guru guna meningkatkan disiplin kerja guru?
6. Bagaimanakah hubungan kerja sama antara bapak dengan guru di sekolah ini?
7. Apa saja hambatan yang dihadapi bapak dalam meningkatkan disiplin kerja guru?

C. Pertanyaan penelitian dari aspek Evaluasi dan kontrolling dalam konterks disiplin kerja guru.

1. Bagaimanakah mekanisme evaluasi kedisiplinan yang dilakukan oleh bapak?
2. Bagaimanakah tahap dan penentuan jadwal pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh bapak?
3. Bagaimanakah fungsi dari evaluasi yang dilakukan oleh bapak dalam meningkatkan disiplin kerja guru?
4. Bagaimanakah tingkat kehadiran guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik?
5. Bagaimanakah Jenis sanksi yang diberikan oleh bapak atas ketidak disiplinan guru?
6. Bagaimanakah bentuk reward yang diberikan oleh bapak kepada guru yang berprestasi?
7. Apakah bapak memberikan promosi jabatan kepada guru yang memiliki prestasi?
8. Bagaimanakah pelaksanaan pengawasan kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru sebagai pendidik?
9. Bagaimanakah bantuan yang diberikan oleh bapak kepada guru yang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik?
10. Bagaimanakah lama waktu kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik?

Informan : Wakil Kepala Sekolah dan Guru

1. Bagaimanakah pendapat bapak/ibu tentang disiplin kerja guru di sekolah ini, apakah telah diterapkan secara efektif?
2. Apakah kepala sekolah dalam memimpin bisa dijadikan sebagai teladan yang baik bagi guru maupun siswa di sekolah?
3. Apakah bapak/ibu pernah terlambat saat datang ke sekolah dan sanksi apa saja yang diberikan kepala sekolah?
4. Apakah kepala sekolah memberikan reward bagi setiap guru yang memiliki pencapaian atau prestasi tertentu di sekolah ini?
5. Apakah kepala sekolah rutin melakukan pengawasan dalam pelaksanaan tugas-tugas guru?
6. Apakah kepala sekolah memberikan bantuan kepada guru yang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik?
7. Apakah kepala sekolah memberikan arahan atau bimbingan dalam pelaksanaan tugas guru di sekolah ini?
8. Apakah kepala sekolah memberikan motivasi dalam pelaksanaan disiplin kerja guru?
9. Apakah kepala sekolah rutin memberikan pembinaan kedisiplinan kepada guru?



Lampiran 2 Dokumentasi

Lapangan dan mushollah Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela



Ruangan guru



Halaman sekolah



Wawancara bersama kepala sekolah



Wawancara bersama guru madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela



LEMBAR VALIDASI
PANDUAN WAWANCARA

Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**

Semester : **IX**

Nama : **AHSAN SAMSUL**

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela”, peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan bapak/ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Di mohon agar bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda cek (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu melingkari angka yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
4. Untuk saran dan revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

1. : berarti “kurang relevan”
2. : berarti “cukup relevan”
3. : berarti “relevan”
4. : berarti “sangat relevan”

Uraian Singkat:

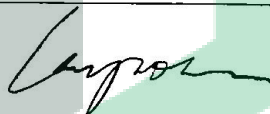
Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi 1 Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka. 2 Kejelasan pertanyaan.				
II	Bahasa 1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami 3 Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4 Menggunakan pernyataan yang komunikatif				

Penilaian Umum:

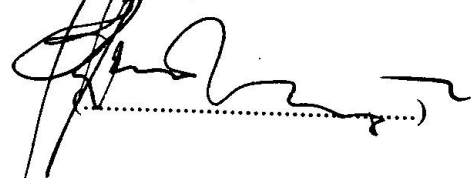
1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:



Palopo,

Validator,



LEMBAR VALIDASI
PANDUAN WAWANCARA

Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**

Semester : **IX**

Nama : **AHSAN SAMSUL**

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela”, peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan bapak/ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Di mohon agar bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda cek (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu melingkari angka yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
4. Untuk saran dan revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

1. : berarti “kurang relevan”
2. : berarti “cukup relevan”
3. : berarti “relevan”
4. : berarti “sangat relevan”

Uraian Singkat:

Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi				
	1 Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka. 2 Kejelasan pertanyaan.			✓ ✓	
II	Bahasa				
	1 Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	
	2 Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
	3 Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir			✓	
	4 Menggunakan pernyataan yang komunikatif			✓	

Penilaian Umum:

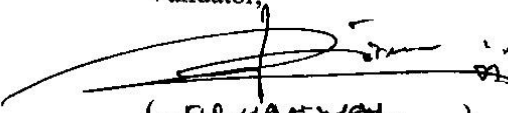
1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

1. Perhatikan pemilihan kata
2. Gunakan bahasa yg lebih sederhana.
3. Perhatikan agar pada eksperimen masalah.

Palopo,

Validator,


(...F. H. ...)



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. Opu Daeng Risaju No. 1, Belopa Telpn : (0471) 3314115

Nomor : 019/PENELITIAN/03.04/DPMPSTSP/II/2023
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Ka. Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo : 2645/In.19/FTIK/HM.01/12/2022 tanggal 27 Desember 2022 tentang permohonan Izin Penelitian.
Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Ahsan Samsul
Tempat/Tgl Lahir : Malela / 26 Juli 2000
Nim : 18 0206 0154
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Dsn. Tamara
Desa Malela
Kecamatan Suli

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH AL-ZAKIYAH MALELA**

Yang akan dilaksanakan di **MADRASAH ALIYAH AL-ZAKIYAH MALELA**, pada tanggal **09 Januari 2023 s/d 09 Februari 2023**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 09 Januari 2023
Kepala Dinas,

Drs. ANDIBASO TENRIESA, MPA, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
NIP : 19661231 199203 1 091

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (i) Ahsan Samsul;
5. Arsip.



**KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUWU
MADRASAH ALIYAH
AL-ZAKIYAH MALELA**

NSM : 131273170213 NPSN : 40320505
"TERAKREDITASI " B "

Alamat : Jalan Jennang Desa Malela Kec. Suli Kab. Luwu

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 021/MA.21.09.06/PP.01.1/AL-Z/SK/01/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Pahrudin,M.Pd.I
NIP : 19641115 200801 1 004
Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela
Alamat : Desa Malela,Kec. Suli, Kab. Luwu

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Ahsan Samsul
NIM : 18 0206 0154
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Telah selesai melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela,yang bertempat di Desa Malela, Kec. Suli,Kab. Luwu , terhitung mulai tanggal 09 Januari 2023 sampai dengan 23 Januari 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH AL-ZAKIYAH MALELA**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.



RIWAYAT HIDUP



Ahsan Samsul lahir di Malela pada tanggal 26 Juli 2000. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Samsul Hadris dan ibu Darmiah. Saat ini, penulis bertempat tinggal di desa Malela Kecamatan Suli Kabupaten Luwu. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di taman kanak-kanak Raudatul atfal dan selesai pada tahun 2006. Kemudian pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 19 Malela, di tahun yang sama pula penulis menempuh pendidikan di Mts Al-Zakiyah Malela dan selesai pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di MA Al-Zakiyah Malela. Setelah lulus pada jenjang Madrasah Aliyah pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di palopo tepatnya di kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Penulis merupakan kader KAMMI.

Contact person penulis: ahsan_samsul_mpi0154@iainpalopo.ac.id