

**PEMBINAAN DISIPLIN KERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH MATHLAUL ANWAR KABUPATEN TANGGAMUS**

**SKRIPSI
LUTFI KHOFIFAH
1911030332**



**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

**PEMBINAAN DISIPLIN KERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH MATHLAUL ANWAR KABUPATEN TANGGAMUS
SKRIPSI**

Diajukan untuk Diseminarkan Sebagai Syarat untuk Melanjutkan Penulisan Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/ 2023 M**

ABSTRAK

Disiplin kerja sangatlah penting untuk diterapkan karena tidak hanya bermanfaat bagi madrasah namun bermanfaat juga bagi guru itu sendiri. Akan tetapi faktanya masih terjadi disiplin kerja guru yang kurang maksimal di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar kabupaten Tanggamus, terkadang masih terdapat guru yang datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang telah disepakati bersama dan masih terdapat guru yang masuk kelas terlambat sehingga materi pelajaran belum tercapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan mengetahui proses pembinaan disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Kabupaten Tanggamus yang berkaitan tentang : pembuatan peraturan, sosialisasi peraturan, pelaksanaan, pengawasan dan pendisiplinan.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data yang dikumpulkan secara langsung dari informan yakni kepala madrasah, waka kurikulum dan pendidik. Sedangkan sumber data sekunder yakni data dokumentasi dan data pendukung lainnya yang diperoleh dari madrasah. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : kepala madrasah dalam proses pembuatan peraturan di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar membuat peraturan berdasarkan tujuan madrasah, yang dalam hal ini dilakukan secara bersama-sama atau melibatkan setiap guru dalam membuat peraturan atau tata tertib. Dalam kegiatan sosialisasi kepala madrasah melakukannya ketika rapat guru, pelaksanaan upacara, maupun lewat surat edaran yang diberikan. Kemudian dalam kegiatan pelaksanaan, guru telah merealisasikan peraturan yang telah direncanakan sebelumnya dari disiplin kehadiran serta disiplin dalam memakai seragam kerja yang telah ditentukan. Untuk kegiatan pengawasan, kepala madrasah berkontribusi mengawasi peraturan yang dijalankan untuk mengetahui peraturan tersebut berjalan atau tidak. Adapun bentuk pendisiplinan dari kepala madrasah berupa sanksi hukuman dan pemberian *reward*.

Kata Kunci : Pembinaan, Disiplin Kerja, Guru

ABSTRACT

Work discipline is very important to implement because it is not only beneficial for madrasahs but also beneficial for the teachers themselves. However, the fact is that there is still less than optimal teacher work discipline at Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar, Tanggamus district, sometimes there are still teachers who come and go home not on time according to the mutually agreed schedule and there are still teachers who enter class late so that the subject matter has not been fully achieved. optimal. This study aims to obtain information and find out the process of fostering teacher work discipline at Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar, Tanggamus Regency which is related to: making regulations, socializing regulations, implementing, supervising regulations and disciplinary.

The research method used is descriptive qualitative with the type of field research (field research). Data collection techniques namely observation, interviews and documentation. The data sources in this study used primary data, namely data sources collected directly from informants, namely the head of the madrasah, deputy head of curriculum and educators. while secondary data sources are documentation data and other supporting data obtained from madrasahs. Data validity was tested by source triangulation and technique triangulation. Data analysis in this study used data reduction, data presentation and conclusions.

The results in this study indicate that: the head of the madrasa in the process of making regulations at Madrasa Aliyah Mathlaul Anwar makes regulations based on the objectives of the madrasa, which in this case are carried out jointly or involve each teacher in making rules or regulations. In the socialization activities the madrasa principal does this during teacher meetings, holding ceremonies, or through circulars given. Then in the implementation activities, the teacher has realized the previously planned rules of attendance discipline and discipline in wearing predetermined work uniforms. For supervisory activities, the head of the madrasa contributes to overseeing the regulations being implemented to find out whether these regulations are running or not. The forms of disciplinary action from the head of the madrasa are in the form of sanctions and giving rewards.

Keywords : Coaching, Work Discipline, Teacher

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lutfi Khofifah
NPM : 1911030332
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: “Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Kabupaten Tanggamus” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 29 Maret 2023



Lutfi Khofifah
1911030332



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pembinaan Disiplin Kerja Guru di
Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar
Kabupaten Tanggamus**
Nama : **Lutfi Khoifah**
NPM : **1911030332**
Jurusan/Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyah dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Aditia Fradito, M. Pd, I

NIP. 197211211998032007

NIP. 198803292019031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetti, M.Pd

NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratimin, 1-Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **PEMBINAAN DISIPLIN KERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH MATHLAUL ANWAR KABUPATEN
TANGGAMUS**, disusun oleh: **LUTFI KHOFIFAH, NPM. 1911030332**, Prodi:
Manajemen Pendidikan Islam (MPI) telah diujikan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari/tanggal: **Jum'at, 16 Juni 2023 Pukul
14.30-16.00 WIB**

TIM MUNAQASYAH

Ketua : Prof. Dr. Yuberti, M.Pd

Sekretaris : Sela Kholidiani, M.Pd

Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Penguji Pendamping II : Aditia Fradito, M.Pd.I

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd
NIP. 196408241988032002

MOTTO

وَالْعَصْرِ ۱ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۚ ۲ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ ۓ ۳

1. Demi masa,
2. sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian,
3. kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.

(QS. Al-Ashr Ayat 1-3)¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya (CV Mulia Abadi : Jakarta Selatan, 2022), 601

PERSEMBAHAN

Segala Puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa selalu memberikan rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan rasa hormat dan rasa syukur saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tersayang, Ayahanda Sarijan dan Ibunda Titik Alhamah yang telah membesarkanku, membimbing dengan penuh kesabaran dan ketulusan, yang tidak pernah berhenti untuk selalu memberi dukungan baik moril maupun materil kepadaku serta selalu mendoakan keberhasilanku sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan diperguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung.
2. Kepada adik-adiku tersayang Rosdiana Febri Sani, Muhammad Khoirul Ikhwan serta keluarga besar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan yang senantiasa mendoakan saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk sahabat-sahabat ku kelas MPI B Angkatan 19 serta teman-teman seperjuangan, yang telah memberikan motivasi dan saling berbagi suka dan duka selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
4. Untuk suamiku tersayang, Yudhi Setiawan yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat untukku.
5. Almamater Tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu saya kenang dan selalu saya banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Lutfi Khofifah, lahir di Sumberejo, 23 September 2001. Anak pertama dari 3 bersaudara. Putri dari pasangan Bapak Sarijan dan Ibu Titik Alhamah. Penulis menyelesaikan Pendidikan kanak-kanak di Tegalbinangun, Sumberejo, Tanggamus tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan tingkat dasar SDN Tegalbinangun, Sumberejo, Tanggamus selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 2 Sumberejo Tanggamus dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan kejenjang atas di SMK YAPEMI Pagelaran, kabupaten Pringsewu dan diselesaikan pada tahun 2019. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan diperguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2019. Pada tahun 2022 penulis melakukan KKN-DR di desa Tegalbinangun, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus. Pada tahun yang sama penulis melakukan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di MIT Swasta Sukarame.



Bandar Lampung, 23 Maret 2023
Penulis



Lutfi Khofifah
NPM. 1911030332

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWt yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidaya-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PEMBINAAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH MATHLAUL ANWAR KABUPATEN TANGGAMUS** dalam rangka untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi pada program Strata satu (S1) di jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Sholawat serta salam tidak lupa senantiasa tercurahkan kepada junjung kita Nabi Muhammad SAW.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan kali ini dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak dan Ibu :

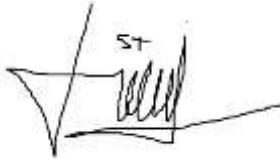
1. Ibu Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Ibu Prof. Dr. Hj Siti Patimah, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Aditia Fradito, M.Pd.I selaku Pembimbing II yang telah memotivasi, pengarahan dan bimbingan kepada penulis dari awal hingga terselesaikannya skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas dan Keguruan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
6. Kepala Madrasah dan Keluarga besar Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Kabupaten Tanggamus yang telah memberikan izin dan bantuan bagi penulis dalam mengadakan penelitian.

7. Kedua Orang Tua dan beserta keluarga besar yang telah memberikan motivasi beserta dukungannya sampai saat ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang juga telah memberikan motivasi kepada penulis.

Dengan terselesaikannya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang berlipat dan senantiasa melimpahkan rahmat-Nya. Penulis memohon Ridho Allah SWT Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 23 Maret 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lutfi Khofifah', with the initials 'ST' written above it. The signature is written over a faint, stylized green and blue logo.

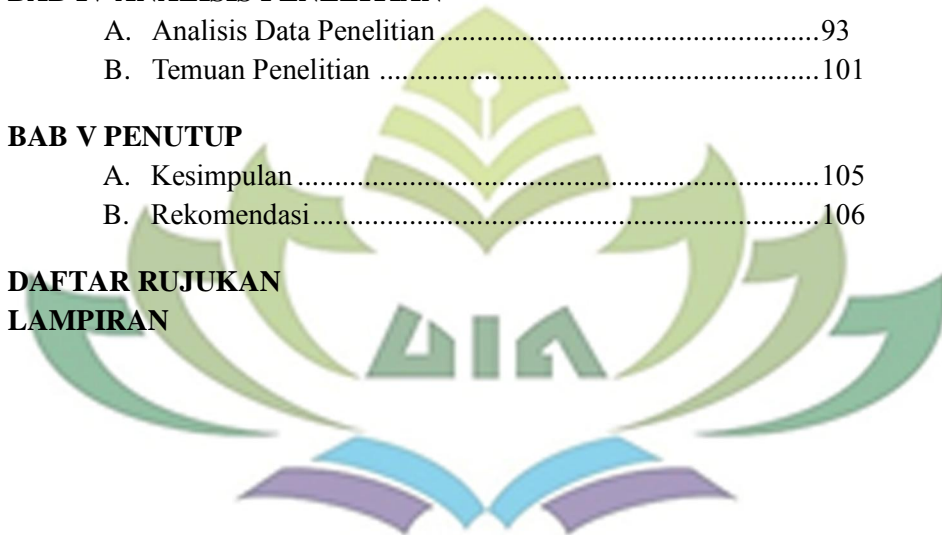
Lutfi Khofifah

1911030332

DAFTAR ISI

COVER	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
H. Metode Penelitian	16
I. Sistematika Pembahasan	24
BAB II Landasan Teori	
A. Disiplin Kerja Guru	
1. Disiplin Kerja.....	29
2. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	33
3. Tujuan Disiplin Kerja.....	34
4. Aspek-Aspek Disiplin	35
5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	37
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	39
7. Fungsi Disiplin Kerja	43
8. Sanksi Disiplin kerja	44
9. Peraturan Pemerintah Disiplin Kerja Pegawai	45
B. Pembinaan Disiplin Kerja Guru	
1. Pembinaan Guru	48

2. Pembinaan Disiplin Kerja Guru	49
3. Tujuan Pembinaan	59
4. Pendekatan Pembinaan	60
5. Prinsip-Prinsip Pembinaan Guru	60
6. Orang yang Melakukan Pembinaan	61
7. Langkah-langkah dalam Membina Guru	62
8. Tugas guru dan Tanggung Jawab Guru	63
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum MA Mathlaul Anwar Tanggamus	67
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian	75
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Analisis Data Penelitian	93
B. Temuan Penelitian	101
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	105
B. Rekomendasi	106
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kajian Terdahulu yang Relevan	15
Tabel 2.1	Tabel Pejabat yang Berwenang Menghukum	46
Tabel 3.1	Data Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan MA Mathlaul Anwar Tanggamus	69
Tabel 3.2	Data Peserta Didik di MA Mathlaul Anwar Tanggamus ...	72
Tabel 3.3	Sarana dan Prasarana MA Mathlaul Anwar Tanggamus ..	73
Tabel 3.4	Data Kegiatan Ekstrakurikuler MA Mathlaul Anwar Tanggamus.....	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Pembuatan Peraturan di Madrasah	79
Gambar 3.2	Sosialisasi Peraturan di Madrasah	82
Gambar 3.3	Pelaksanaan Peraturan di Madrasah	86
Gambar 3.2	Pengawasan di Madrasah	86
Gambar 3.3	Pendisiplinan di Madrasah	92



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Pengesahan Proposal
- Lampiran 2 : Balasan Surat Pra Penelitian
- Lampiran 3 : Surat Penelitian
- Lampiran 4 : Balasan Surat Penelitian
- Lampiran 5 : Instrumen Wawancara
- Lampiran 6 : Hasil Wawancara
- Lampiran 7 : Absensi Kehadiran Guru dan Tata Tertib Madrasah
- Lampiran 8 : Wawancara Dengan Kepala Madrasah, Waka
Kurikulum dan Pendidik
- Lampiran 9 : Hasil Turnitin
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Hasil Similarita Turnitin







BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum menguraikan lebih detail tentang isi proposal skripsi, maka penulis akan menjelaskan dan menegaskan yang terkait dalam judul proposal ini, agar tidak adanya kesalahpahaman apa yang dimaksud antara penulis dan pembaca. Disini penulis mengambil judul yaitu “Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar di Kabupaten Tanggamus”. Disini penulis mengambil beberapa istilah dan pengertian agar pembaca dapat memahami apa pengertian dan maksud dari judul yang penulis ambil. Berikut penulis akan memberikan penjelasan dari judul diatas :

1. Pembinaan

Pembinaan adalah Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pembinaan berarti membina, memperbaharui, atau proses, perbuatan, cara membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.¹

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap hormat para pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi yang ada, sehingga menyebabkan dirinya dapat menyesuaikan diri dengan secara sukarela taat pada peraturan dan ketentuan yang berlaku.²

3. Guru

Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menjelaskan tentang Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

¹ Departemen dan Pendidikan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,1989), Cet 2. 23

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet Ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016) 86

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³

Dari pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan oleh penulis bahwa pembinaan disiplin kerja guru merupakan upaya mendidik atau cara membina yang dilakukan secara terarah agar menjadi individu yang disiplin terhadap aturan atau tata tertib yang berlaku yang dapat dilaksanakan secara penuh kesadaran dari diri setiap individu untuk memperoleh hasil yang terbaik.

B. Latar belakang

Pendidikan memegang peranan penting bagi suatu bangsa, sebab melalui proses pendidikan akan melahirkan manusia yang berkualitas yang akan menentukan kualitas bangsa. Entah sadar atau tidak hal itu pasti terjadi pada setiap proses pembelajaran berlangsung. Proses pelaksanaan pembelajaran dibutuhkan suatu pembinaan yang terus menerus dan tentunya terprogram. Oleh karena itu salah satu hal yang perlu dilakukan adalah dengan adanya kegiatan yang bernama pembinaan disiplin kerja guru.

Sebagai seorang Guru hendaknya lebih bisa mendisiplinkan dirinya sendiri. Guru merupakan salah satu komponen utama dalam suatu kegiatan pembelajaran, sebagai tenaga pendidik guru harus berperan secara aktif dan mampu menempatkan posisinya sebagai tenaga profesional sekaligus pembimbing yang dapat memberikan arahan dan menuntun setiap peserta didik dalam kegiatan pembelajaran yang pada akhirnya akan memberikan output yang diharapkan.⁴ Karena Guru adalah seseorang yang amat berpengaruh dalam proses kegiatan belajar mengajar. Tidak hanya sebagai informan saja dengan menyampaikan materi bahan ajar di dalam kelas akan tetapi tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁴ Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, (Surabaya: P3M STAIN Tulungagung Dengan Elkaf, 2005), 3.

mendidik peserta didik berarti mengajarkan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan. mengajar dalam meneruskan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu bersaing. melatih adalah mengembangkan keterampilan yang dimiliki peserta didik.

Menurut poerwadarminta dalam Shilphy mengemukakan disiplin sendiri berasal dari kata “*disiplin*” yang berarti rajin, ulet, taat, patuh.⁵ dengan demikian disiplin itu merupakan ketaatan atau kesediaan setiap individu untuk mematuhi setiap aturan yang ada dengan penuh kesadaran. Bagi seorang yang telah menerapkan perilaku disiplin maka perbuatan ataupun sikap yang dia lakukan bukan lagi dirasa menjadi beban, tetapi sebaliknya jika tidak berperilaku disiplin maka akan terbebani. Pola pikir dan karakter tersebut akan menciptakan ketaatan dan kepatuhan pada perilaku yang teratur serta tertib. dan diharapkan bagi guru yang sudah mampu bersikap disiplin agar menanamkan rasa saling mengingatkan akan pentingnya berperilaku disiplin di sebuah organisasi, sebagaimana dalam firman Allah Surat Al-Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۝ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “Demi masa, sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran” (Q.S Al-Ashr ayat 1-3)⁶

Dari pemaparan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa seseorang akan berada dalam keadaan rugi jika tidak mentaati kebenaran dan saling menasehati. Kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan tata tertib kehidupan, tidak akan terasa berat jika dilakukan dengan kesadaran akan pentingnya dan manfaat untuk

⁵ Shilphy A Octavia, *Etika Profesi Guru*, cet. ke-1, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020), 88 .

⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur’an dan Terjemahnya (CV Mulia Abadi : Jakarta Selatan, 2022), 601

setiap individu. Karena disiplin sendiri sangat penting untuk ditanamkan kepada warga sekolah maupun masyarakat. Dengan adanya disiplin seseorang bisa melatih kepribadian dan menata kehidupannya.

Disiplin sangat berkaitan dengan adanya aturan tata tertib. Jadi, guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati aturan yang dibuat oleh madrasah. Tapi Sebaliknya, guru yang tidak disiplin merupakan guru yang sering kali melanggar aturan yang dibuat oleh sekolah.⁷ Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Perilaku disiplin harus dimiliki setiap guru, karena tujuan sebuah lembaga pendidikan dapat tercapai ketika memiliki guru yang penuh komitmen untuk taat dan setia terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan sadar akan tanggung jawabnya, sehingga dapat mendukung terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaannya. Guru juga berperan di dalam membentuk kepribadian peserta didik. Kedisiplinan kerja guru sebagai teladan dimaksudkan untuk mengajak peserta didik mempunyai perilaku yang sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku. secara umum, tugas guru adalah mendidik dan mengajak setiap individu berbuat baik. Sebagaimana firman Allah dalam surat Ali Imran ayat 104 :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya : *“Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang ma'ruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Q.S Ali Imran ayat 104)*⁸

⁷ Masykur Arif Rahman, *Kesalahan-kesalahan Fatal Paling Sering Dilakukan Guru dalam Kegiatan Belajar-Mengajar*, (Yogyakarta: Diva Press, 2011), 6

⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya (CV Mulia Abadi : Jakarta Selatan, 2022),63

Berdasarkan firman Allah tersebut, tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang guru adalah mengajak manusia dalam melaksanakan setiap perintahnya dan menjauhi larangannya. Hal ini dalam membentuk kedisiplinan peserta didik harus dimulai dari guru itu sendiri, sebab melalui kedisiplinan dan keteladanan yang dimiliki guru akan menjadikan teladan bagi peserta didiknya. Disiplin kerja bagi tenaga pendidik berperan dalam mempengaruhi, mendorong, mengubah, mengendalikan, dan membina perilaku-perilaku yang tidak baik untuk mencapai tujuan sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan serta dapat diteladani.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa disiplin kerja guru merupakan faktor penting yang berpengaruh dalam keberhasilan sebuah instansi pendidikan yang mampu menghasilkan output yang berkualitas. Sehingga untuk mewujudkan keberhasilan tersebut maka sebuah instansi pendidikan mampu melakukan upaya pembinaan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Menurut Aritonang dalam Barnawi & Mohammad Arifin, disiplin kerja merupakan persepsi guru terhadap sikap pribadi seorang guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki setiap guru dalam bekerja di madrasah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain atau lingkungannya.⁹ Kemudian dengan adanya pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan aturan yang telah disepakati antara pimpinan sekolah (kepala sekolah) dengan stafnya (guru) yang masuk ke dalam tataran manajemen sekolah, sehingga tujuan pendidikan yang dicita-citakan oleh sekolah akan tercapai.¹⁰

Disiplin kerja sangatlah penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat bagi sekolah namun bermanfaat juga bagi guru itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja guru kegiatan di madrasah dapat terlaksana dengan tertib dan lancar. Selain itu tidak ada lagi tenaga pendidik yang terlambat masuk

⁹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), 112

¹⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Prana Media Group, 2016), 102.

dan tidak ada lagi tenaga pendidik yang mengajar tanpa persiapan. Semua bekerja sesuai dengan standar waktu serta standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Para guru akan saling menghormati dan saling percaya. Tidak ada permasalahan-permasalahan, seperti cemburu, rendahnya moral kerja dan marah. Suasana kerja yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat meningkatkan semangat kerja. Para tenaga pendidik dapat bekerja dengan senang hati sehingga bersedia mencurahkan segenap tenaga dan pikirannya untuk mencapai visi dan misi madrasah.

Dari pemaparan di atas Sikap disiplin kerja guru tidak dapat terbentuk secara sendirinya tanpa adanya bantuan atau arahan. Sehingga perlu dilakukan pembinaan dalam menegakan disiplin kerja guru yang dapat mendorong guru untuk mematuhi peraturan sekolah dan melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, terdapat beberapa proses dalam pembinaan disiplin kerja guru, antara lain pembuatan peraturan, sosialisasi peraturan, pelaksanaan, pengawasan peraturan, jika terdapat penyimpangan perilaku maka diadakan pendisiplinan.¹¹

Pembuatan peraturan, menurut Rifa'I dalam buku sosiologi pendidikan, Peraturan merupakan suatu tata cara dari instansi tertentu untuk menertibkan dan menyelaraskan keperluan dengan suatu pihak.¹² peraturan memiliki nilai pendidikan, sebab peraturan memperkenalkan pada guru perilaku yang disetujui suatu anggota organisasi tersebut. Dalam pembuatan peraturan di sekolah hendaknya ada keterlibatan guru dalam proses pembuatannya. *Sosialisasi peraturan*, sosialisasi memiliki peranan yang penting guna meningkatkan kedisiplinan, sosialisasi akan mengenalkan lingkup disiplin kerja bagi guru serta menanamkan

¹¹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), 122

¹² Muhammad Rifa'I, *Struktur dan interaksi sosial di dalam institusi pendidikan*, (tt.p: Ar-Ruzz Media, 2011), 140

rasa saling mengingatkan, ketika peraturan tidak disosialisasikan guru akan beranggapan bahwa peraturan itu tidak pernah ada.¹³

Pengawasan, dengan dilakukannya pengawasan maka akan mencegah serta mengurangi berbagai kekeliruan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Djati Jultria dan John Suprihanto, yakni pengawasan merupakan tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk demikian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan.¹⁴

Pendisiplinan, merupakan salah satu tindakan guna mengubah perilaku guru yang menyimpang dari peraturan, salah satunya dengan cara memberikan sanksi serta hukuman, menurut Kartono dalam Ihsan Mz bahwa hukuman adalah perbuatan yang secara intensional diberikan sehingga menyebabkan penderitaan lahir batin diarahkan untuk membuka hati nurani dan penyadaran si penderita akan kesalahan.¹⁵

Dalam lembaga penelitian, pengembangan pembelajaran & pengambilan kepada masyarakat, mengenai pembinaan disiplin pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat dengan total rata-rata 3,69, termasuk dalam kriteria baik. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel pembinaan disiplin yaitu: menetapkan peraturan termasuk dalam kriteria sangat baik, menetapkan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin dengan kriteria cukup, serta pelatihan secara terus menerus dengan kriteria sesuai.¹⁶ Hal ini persis dengan penelitian yang sedang penulis lakukan bahwa dalam pembinaan disiplin kerja guru adanya pembuatan peraturan,

¹³ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), 123

¹⁴ Djati Julitriarsa dan John Suprihantoro, *Manajemen Umum*, (Jakarta : BPFE, 1998)

¹⁵ Ihsan Mz, "Peran Konsep Diri Terhadap Kedisiplinan Siswa", *NALAR : Jurnal Peradaban dan Pemikiran Islam* 2, no. 1 (2018) : 1, <https://doi.org/10.23971/njppi.v2i.915>.

¹⁶ Semnas I I B Darmajaya, "Prosiding Issn: 2598 – 0246 | e-Issn: 2598-0238," 2017, 118–37

kemudian pemberian sanksi bagi yang melanggar setiap peraturan yang ada.

Selanjutnya dalam penelitian Syafni Nurti & Suswati Hendrian Dari hasil penelitian menunjukkan peranan dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan yaitu : sebagai educator kepala sekolah memberikan kebebasan dan tegas terhadap tenaga kependidikan, Sebagai Manager kepala sekolah mengkoordinir bawahannya agar bekerja meningkatkan disiplin kerja. Sebagai Administrator kepala sekolah pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, pengusunan dan pendokumentasian, sebagai Supervisor yaitu melakukan pengawasan dan pengontrolan untuk meningkatkan disiplin kerja. Sebagai kepala sekolah membimbing, membina, dan mengarahkan segala pihak sekolah, serta mampu menerima kritikan dan saran dari bawahannya. Sebagai Innovator kepala sekolah membimbing, membina, dan mengarahkan segala pihak sekolah, serta menerima kritikan dan saran dari bawahannya. dan sebagai motivator memberikan semangat bekerja tenaga kependidikan.¹⁷

Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar adalah sebuah lembaga pendidikan islam yang berada di kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus. Madrasah ini berada di Jl. Mess Pemda Gisting bawah sebagai antisipasi terhadap pengembangan misi Kristen, dimana pada masa itu Gisting merupakan pusat pengembangan misi kristenisasi di provinsi Lampung. Didirikannya madrasah ini diharapkan dapat mencetak kader muslim yang mampu berdakwah mengembangkan Islam dengan baik untuk membendung misi kristenisasi yang sangat gencar pada waktu itu. Sekolah MA Mathlaul Anwar juga mengedepankan nilai-nilai islami, hal ini dibuktikan dengan adanya kegiatan sholat dhuha setiap pagi bagi warga sekolah. Di MA Mathlaul Anwar ini menggunakan kultur nahdiyyin atau

¹⁷ M Idris, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kualifikasi Akademik Guru," *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2022): 215–20, <http://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/440%0Ahttp://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/download/440/213>.

berlandaskan pada NU (Nahdlatul Ulama) karena latar belakang guru-guru di madrasah ini merupakan berasal dari pesantren dan lebih pada ke pendekatan akhlak yang dimana menjadi suatu identitas MA Mathlaul Anwar yang menjadi pembeda dari madrasah yang lain.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis laksanakan, penulis mendapatkan data dari wawancara Kepala Madrasah terkait pembinaan disiplin kerja guru. Bapak Ahmad Saifulloh, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah MA Mathlaul Anwar Tanggamus, beliau mengatakan :

“Pembinaan disiplin dalam pendidikan itu memang penting. Pembinaan disiplin mempunyai maksud dan tujuan tersendiri yaitu menanamkan keyakinan yang kuat untuk memenuhi tentang suatu tata tertib atau suatu peraturan yang berlaku di suatu lembaga pendidikan, dalam kedisiplinan memang terkadang terdapat guru yang kurang disiplin dalam kehadiran, akan tetapi guru juga sudah bekerja sesuai prosedur walaupun terkadang masih saja terdapat guru yang tidak melaksanakan proses belajar mengajar karena kurangnya kesadaran guru akan tugas dan tanggung jawabnya”¹⁸

Kemudian tidak hanya kepala madrasah yang penulis wawancarai guna mengetahui pembinaan disiplin kerja guru, penulis juga mewawancarai guru di MA Mathlaul Anwar yakni Ibu Siti Hafifah, S.Sos, beliau mengatakan bahwa:

“nilai disiplin kami tanamkan kepada guru maupun siswa serta karyawan yang ada di madrasah dengan adanya jadwal masuk dan jadwal keluar, kemudian kami menanamkan sholat berjamaah, pulang bareng, disiplin melaksanakan tata tertib, apa yang harus dilakukan apa yang tidak dilakukan, setiap pagi ada guru yang menyambut siswa di gerbang madrasah, Ketika terdapat guru yang merasa akan terlambat untuk ke sekolah biasanya mereka izin terlebih dahulu , misal hari ini saya

¹⁸ Ahmad Syaifulloh, “Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Kabupaten Tanggamus” *Wawancara*, 17 Oktober 2022.

terlambat maka untuk mengantisipasi guru tersebut izin terlebih dahulu kepada guru piket.”¹⁹

Hal ini juga dikemukakan oleh pak Eko Surjito selaku guru fiqih di MA Mathlaul Anwar

“Program pendidikan di MA Mathlaul Anwar ini membutuhkan pembinaan disiplin kerja untuk seluruh para guru, supaya terbina dan terbangun budaya atau kebiasaan berdisiplin. Bisa melalui keteladanan oleh kepala sekolah, memberikan perhatian kepada guru-guru, dan berupaya membangun kebiasaan-kebiasaan yang positif”²⁰

Dari hasil wawancara pra penelitian di Madrasah Aliyah A Mathlaul Anwar kabupaten Tanggamus, kepala madrasah telah melaksanakan proses pembinaan disiplin kerja guru guna mematuhi peraturan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja guru yang sudah baik, namun belum maksimal terkadang masih terdapat guru yang datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai jadwal yang telah disepakati bersama dan masih terdapat guru yang masuk kelas terlambat, sehingga materi pelajaran belum tercapai secara optimal.

warga sekolah turut bekerjasama dalam pembinaan disiplin kerja guru meskipun belum sepenuhnya turut serta dikarenakan kurangnya kesadaran akan guru itu sendiri, namun kepala madrasah masih tetap mengupayakan perbaikan atas kekurangan yang terdapat di madrasah. Dalam hal ini pembinaan adalah sebuah tanggung jawab seorang pemimpin yang harus diberikan kepada bawahannya secara kontinu supaya bawahan selalu merasa ada perhatian dari seorang pemimpin dalam hubungan kerja. Memberikan pembinaan kepada bawahan sama saja memberikan dorongan kepada bawahan untuk bekerja sesuai rencana kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut disini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

¹⁹ Siti Hafifah, “Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Kabupaten Tanggamus” *Wawancara*, 17 Oktober 2022.

²⁰ Eko Surjito, “Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Kabupaten Tanggamus” *Wawancara*, 17 Oktober 2022.

“Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar di Kabupaten Tanggamus” karena pembinaan disiplin kerja memang sangat dibutuhkan untuk tercapainya visi misi madrasah yang sudah direncanakan.

C. Fokus dan sub fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini fokus pada Pembinaan Disiplin kerja guru di MA Mathlaul Anwar Tanggamus, adapun Sub fokus penelitian sebagai berikut yaitu :

1. Pembuatan peraturan
2. Sosialisasi peraturan
3. Pelaksanaan
4. Pengawasan
5. Pendisiplinan

D. Rumusan masalah

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pembuatan peraturan di MA Mathlaul Anwar Tanggamus ?
2. Bagaimana sosialisasi peraturan di MA Mathlaul Anwar Tanggamus ?
3. Bagaimana pelaksanaan di MA Mathlaul Anwar Tanggamus ?
4. Bagaimana pengawasan di MA Mathlaul Anwar Tanggamus ?
5. Bagaimana pendisiplinan di MA Mathlaul Anwar Tanggamus?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pembuatan peraturan di MA Mathlaul Anwar Tanggamus
2. Untuk mengetahui sosialisasi peraturan di MA Mathlaul Anwar
3. Untuk mengetahui pelaksanaan di MA Mathlaul Anwar
4. Untuk mengetahui pengawasan di MA Matlaul Anwar

5. Untuk mengetahui pendisiplinan di MA Mathlaul Anwar Tanggamus

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan mampu memperbanyak ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pembinaan disiplin kerja guru di lembaga pendidikan dan dapat dijadikan dasar kebijakan untuk memajukan dan menjadikan lembaga pendidikan yang berkualitas dan bermutu. Selain itu penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya khususnya di manajemen pendidikan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan keilmuan tentang pembinaan disiplin kerja guru serta dapat menambah wawasan tentang pembuatan karya ilmiah.

b. Bagi lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan hal positif bagi madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja serta dapat memberikan masukan cara meningkatkan kualitas pendidikannya.

c. Bagi kepala madrasah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan bahan masukan kepada kepala madrasah dalam hal yang berkaitan dengan pembinaan disiplin kerja serta dapat menjalankan tugas secara maksimal.

d. Bagi masyarakat luas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta menambah pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat yang membacanya.

G. Kajian penelitian terdahulu yang relevan

1. Jurnal yang ditulis oleh Arjunaita “ *Peran Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Disiplin Kerja Guru*” hasil penelitian menjelaskan upaya kepala sekolah dalam menerapkan disiplin kerja guru ada beberapa upaya diantaranya melalui supervisi kehadiran, penerapan hukuman bagi yang melanggar sebuah tata tertib, ketegasan, motivasi, dan keteladanan sekolah.²¹
2. Jurnal yang ditulis oleh Dewi Tia Agustine, dkk “*Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK*” hasil penelitian menjelaskan bahwa Hasil riset menunjukkan bahwa strategi dalam pembinaan profesionalisme guru SMK dilakukan dengan berbagai cara diantaranya konsep pembinaan guru sebagai suatu sistem, pembinaan guru melalui supervisi, pembinaan guru melalui pelatihan, dan pembinaan guru melalui pendidikan lanjutan.²²
3. Jurnal yang ditulis Muhammad Ali “*Motivasi Peningkatan Disiplin Kerja Melalui Pemberian Reward Pada Guru SDN Kalaki*” hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru mengalami peningkatan dengan maksimal setelah pemberian reward terhadap guru guna memotivasi guru. Analisis data hasil penelitian mengenai pengaruh reward terhadap disiplin kerja di SDN Kalaki. Hal ini menunjukkan bahwa jika reward yang diberikan semakin meningkat, maka disiplin kerja guru pun semakin meningkat.²³
4. Jurnal yang ditulis Abdul Sudin “*Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Di SMP N 3 Sano Nggoang*” hasil penelitian memberikan

²¹ Arjunaita Arjunaita, Happy Fitria, and Rohana Rohana, “Peran Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Disiplin Kerja Guru,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4, no. 2 (2020): 1667–75, <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.631>.

²² Deni Sulaeman Ramdani, Tia Agustine. Dewi, and Gunarto. Tri, “Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK,” *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* 2, no. 1 (2019): 609–18, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa p-ISSN 2620-9047, e-ISSN 2620-9071.

²³ Muhammad Ali, “Motivasi Peningkatan Disiplin Kerja Melalui Pemberian Reward Pada Guru SDN Kalaki,” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)* 2, no. 2 (2022): 1–9, <https://doi.org/10.53299/jppi.v2i2.204>.

kesimpulan bahwa tingkat kepatuhan guru di SMP Negeri 3 Sano Nggoang baik dan berhasil dalam menyusun perencanaan, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran sebesar 77,78 %, kemudian Ketepatan waktu guru sudah baik dan berhasil dalam menyusun perencanaan, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran sebesar 75,56 %, Kesadaran baik dan berhasil dalam menyusun perencanaan, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran sebesar 80,00 % , kemudian Kesiapan amat baik dan berhasil dalam menyusun perencanaan, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran sebesar 86,67 %, selanjutnya Tanggung jawab guru amat baik dan berhasil dalam menyusun perencanaan, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran sebesar 82,22 % dan guru yang belum berhasil akan diberikan bimbingan program tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala sekolah.²⁴

5. Jurnal yang ditulis Ismam Halim dan Sumarsih “*Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rupit*” hasil penelitian ini yakni menunjukkan disiplin kerja guru dalam membuat perencanaan pembelajaran menurut persepsi kepala, teman sejawat maupun siswa dalam kategori sedang. Disiplin kerja guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran menurut persepsi kepala, teman sejawat maupun siswa dalam kategori sedang. Disarankan kepala sekolah melakukan pembinaan dengan membuat buku disiplin guru.²⁵

Dari kelima jurnal diatas yang telah dipaparkan oleh penulis, maka penulis akan menjelaskan perbedaan dan persamaan dari kelima jurnal tersebut berupa tabel, berikut ini tabel kajian terdahulu yang relevan :

²⁴ Jurnal Pendidikan Mandala, “Jurnal Pendidikan Mandala 189” 2, no. 2 (2017): 189–93, <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/article/view/206/197>.

²⁵ Ismam Halim & Sumarsih, *Disiplin Kerja Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rupit*, ” *Jurnal Manajer Pendidikan* 15, no. 03 (2020): 1–9.

Tabel 1.1 Kajian Terdahulu Yang Relevan

No	Author	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Arjunaita	Peran kepala sekolah dalam menerapkan disiplin kerja guru	Sama-sama menggunakan teknik penelitian yang sama yaitu penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan datanya dan sama-sama membahas disiplin kerja guru	Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu pembahasannya lebih memfokuskan pada peran kepala sekolah
2.	Dewi Tia Agustine, Tri Gunarto, Sulaeman Deni Ramdani	Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK	Sama-sama membahas tentang pembinaan	Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu berfokus pada profesionalisme guru dan perbedaan di jenis penelitian yang menggunakan studi literatur
3.	Muhammad Ali	Motivasi Peningkatan Disiplin Kerja Melalui Pemberian Reward Pada Guru SDN Kalaki	Penelitian terdahulu sama-sama membahas disiplin kerja guru	Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan penelitian tindakan sekolah kemudian lebih berfokus pada motivasi dan reward
4.	Abdul sudin	Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Di SMP N 3 Sano Nggoang	Sama-sama membahas tentang disiplin kerja	Perbedaannya yaitu di tingkat penelitiannya dan peneliti terdahulu lebih menjelaskan tentang pelaksanaan pembelajaran dan menggunakan penelitian berbentuk penelitian tindakan sekolah

5.	Ismam Halim dan Sumarsi h	Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Rupit	Sama-sama membahas disiplin kerja	Penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif dan perbedaan di tingkat penelitiannya.
----	---------------------------	---	-----------------------------------	---

Secara umum beberapa penelitian relevan yang sudah dijelaskan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa penelitian yang sekarang penulis teliti tidak sama persis dengan penelitian sebelumnya, oleh karena itu penulis memperoleh rencana penelitian ini melingkupi adanya Pembinaan Disiplin Kerja Guru di MA Mathloul Anwar di Kabupaten Tanggamus. Pada Penelitian ini penulis memfokuskan pada pembuatan peraturan, sosialisasi peraturan, pelaksanaan, pengawasan dan pendisiplinan kepala madrasah dalam pembinaan disiplin kerja guru di sekolah tersebut. Oleh karena itu penelitian ini dapat diteruskan pada penelitian selanjutnya.

H. Metode penelitian

1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian (*research*) pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.²⁶ Dalam skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, yang dimana penelitian ini menggambarkan apa yang terjadi dilapangan. Penelitian ini guna menggambarkan secara sistematis sebuah objek, subjek, yang apa adanya secara fakta.²⁷ Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi *inquiry* yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala,

²⁶ Suyitno, *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, Dan Operasionalnya, cet. ke-1*, (Tulungagung :Akademia Pustaka, 2018).

²⁷ Etta Marnang Sangdi, *Metodologi Penelitian*, ed. Andi (Yogyakarta, 2000), 24.

simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena; fokus dan multi metode, bersifat alami dan holistik; mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif.²⁸ Menurut Aminudin dalam bukunya Nursapia Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berpangkal dari pola pikir induktif, yang didasarkan atas pengamatan objektif partisipatif terhadap suatu gejala (fenomena) sosial.²⁹

Yang dimaksud metode kualitatif menurut Sugiyono dalam buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D bahwa metode kualitatif disebut sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpolah).³⁰ Penelitian yang bersifat deskriptif pada umumnya tidak menggunakan hipotesis (*non hipotesis*) sehingga dalam penelitian tidak memerlukan hipotesis. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, penulis diwajibkan terjun langsung ke objek penelitian untuk mendapatkan fakta yang relevan terhadap apa yang terjadi dilapangan. Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan angka-angka akan tetapi data yang berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan dan hasil dokumen dan dokumen – dokumen resmi lainnya.

Penulis memilih menggunakan pendekatan kualitatif jenis penelitian lapangan (*field research*) dan bersifat deskriptif nantinya penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Mathlauh Anwar Tanggamus. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran terkait Pembinaan Disiplin Kerja Guru di Madrasah Aliyah Mathlauh Anwar Tanggamus. Melalui deskripsi kata-kata, sehingga

²⁸ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Kencana, 2014), 239 .

²⁹ Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan : Wal Ashri Publishing, 2020), 10.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet. ke-19, (Bandung : Alfabeta, 2013), 7.

tujuan dari penelitian ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2. Lokasi dan waktu penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Gisting kecamatan Gisting kabupaten Tanggamus dengan judul "*Pembinaan disiplin kerja guru*". Kepala madrasah, tenaga pendidik dan serta *stakeholder* yang berhubungan dengan penelitian yang merupakan sumber data penting untuk melakukan penelitian. Penulis melakukan wawancara dalam bentuk rekaman dan pertanyaan secara langsung dengan pertanyaan masing-masing menyangkut tentang pembinaan disiplin kerja. Waktu penelitian dilakukan pada bulan oktober 2022 sampai selesai.

3. Sumber data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subyek penelitian yang merupakan sumber data utama sejumlah informasi atau data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Penulis mewawancarai Bapak Ahmad Syaifulloh, S.Pd.I. selaku kepala madrasah MA Anwar Tanggamus, Ibu Siti Hafifah, S.Sos selaku waka kurikulum dan guru di Madrasah dan yang terlibat dalam pembinaan disiplin kerja guru di MA Mathlaul Anwar Tanggamus. Subyek penelitian yang nantinya akan memberikan informasi mengenai masalah yang akan diteliti.

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

- a. Sumber data primer, dimana penulis mengambil data secara langsung melalui wawancara serta riset langsung ke lokasi atau pengamatan dengan pihak terkait dengan masalah yang diteliti, yakni Bapak Ahmad Syaifulloh selaku kepala madrasah , Ibu Siti Hafifah, S.Sos dan guru di Madrasah Aliyah Mathlaul Anwar Tanggamus.
- b. Sumber data sekunder, dimana penulis mendapatkan data secara tidak langsung, misalnya melalui dokumen atau data yang sudah ada, yang masih memiliki kaitan dengan

data madrasah yang akan diteliti, serta dokumen pelengkap seperti buku, jurnal atau majalah-majalah dan dokumentasi yang diambil di MA Mathlaul Anwar Tanggamus.

4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.³¹ Keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan penulis menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian, Ia dapat melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, ia harus mampu mengamati situasi sosial, yang terjadi dalam konteks yang sesungguhnya.³²

untuk mendapat data yang valid dalam penelitian ini, penulis menerapkan teknik pengumpulan data menggunakan metode interview (wawancara), observasi (pengamatan) dan dokumentasi.

a. Interview (wawancara)

Esterberg dalam Sugiyono Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³³ wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (interview) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (interviewer) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (interviewee) melalui

³¹ Ibid.,137

³² Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Kencana, 2017), 372 .

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet. ke-19 (Bandung : Alfabeta, 2013), 231.

komunikasi langsung.³⁴ Berdasarkan kutipan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa metode wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara percakapan dengan maksud tertentu secara langsung antara penulis dengan kepala madrasah maupun pihak terkait mengenai topik yang akan diteliti untuk memperoleh data yang valid.

Terdapat 2 jenis wawancara yang biasanya dapat dilakukan dalam pengumpulan data yaitu wawancara berstruktur dan tak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah suatu bentuk wawancara di mana pewawancara dalam hal ini penulis menyusun secara terperinci dan sistematis rencana atau pedoman pertanyaan menurut pola tertentu dengan menggunakan format yang baku.³⁵ Sedangkan wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang bebas di mana penulis tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.³⁶

Bila responden yang akan diwawancarai telah ditentukan orangnya, maka sebaiknya sebelum melakukan wawancara, pewawancara minta waktu terlebih dulu, kapan dan dimana bisa melakukan wawancara. Dengan cara ini, maka suasana wawancara akan lebih baik, sehingga data yang diperoleh akan lebih lengkap dan valid.³⁷ Adapun kaitanya dengan penelitian ini, penulis akan mewawancarai kepala madrasah serta guru dan pihak terkait yang berkompeten di lingkungan madrasah

³⁴ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Kencana, 2017), 372 .

³⁵ Ibid., 376.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2019), 198.

³⁷ Ibid., 199.

untuk mengumpulkan informasi atau data yang terkait dengan penelitian.

b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Metode Observasi dapat diartikan sebagai pengamatan atau mencatat suatu informasi yang secara langsung dilakukan oleh penulis secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada suatu objek penelitian. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Proses observasi dimulai dengan mengidentifikasi tempat yang hendak diteliti. Setelah tempat penelitian diidentifikasi, dilanjutkan dengan membuat pemetaan, sehingga diperoleh gambaran umum tentang sasaran penelitian. Kemudian penulis mengidentifikasi siapa yang akan diobservasi, kapan, berapa lama dan bagaimana.

Dalam observasi ini penulis tidak terlibat langsung dalam kelompok kegiatan/aktivitas yang akan diobservasi akan tetapi penulis berkedudukan sebagai pengamat. Hal ini sesuai dengan pendapat Muri Yusuf bahwa observasi *Non-participation*, yaitu suatu bentuk observasi di mana pengamat tidak terlibat langsung dalam kegiatan kelompok, atau dapat juga dikatakan pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan yang diamatinya.³⁸

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan penulis untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Sugiyono berpendapat Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya

³⁸ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Kencana, 2017), 384.

catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.³⁹ Setelah melaksanakan wawancara dan observasi penulis melaksanakan studi dokumentasi dengan mendapatkan informasi dan data yang nantinya diharapkan dapat dilakukan pengkajian berbagai dokumen yang dibutuhkan guna mendapatkan data.

5. Teknik analisa data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan untuk mencari dan menyusun informasi yang telah didapat pada saat wawancara riset lokasi dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh akan di pelajari dan di analisis yang nantinya guna menjawab permasalahan yang akhirnya akan dijadikan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Oleh karena itu dalam menganalisis data penulis menggunakan model analisis interaktif. Miles and Huberman dalam Sugiyono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.⁴⁰ Bentuk analisis interaktif dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. *Data reduction* (reduksi data)

Cara penulis mereduksi data ialah dengan merangkum. Setelah data primer dan sekunder terkumpul dilakukan dengan memilah data, membuat tema-tema,

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet. ke-19, (Bandung : Alfabeta, 2013), 240.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2019), 321.

mengkategorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, membuang, menyusun data dalam suatu cara dan membuat rangkuman-rangkuman dalam satuan analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokkannya sesuai dengan masalah yang diteliti. Setelah direduksi maka data yang sesuai dengan tujuan penelitian dideskripsikan dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah penelitian.

b. *display data* (penyajian data).

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data (penyajian data). Penyajian data adalah kegiatan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh seorang peneliti agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan, dari data ini adalah guna menggabungkan informasi sehingga mendeskripsikan fakta yang ada. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya yang sudah berurutan secara sistematis. Yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif dengan mendisplay data maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. *Conclusion Drawing/Verification*

Verification adalah penarikan kesimpulan, Meskipun pada reduksi data kesimpulan sudah digambarkan, itu sifatnya belum permanen, masih ada kemungkinan terjadi tambahan dan pengurangan. Maka pada tahap ini kesimpulan sudah ditemukan sesuai dengan bukti-bukti data yang diperoleh di lapangan secara akurat dan faktual. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi disajikan dengan bahasa yang tegas untuk menghindari bias. Melakukan pengkategorian

secara tematik, lalu disajikan ke dalam bagian-bagian deskripsi data yang dianggap perlu untuk mendukung pernyataan-pernyataan penelitian.⁴¹

I. Uji keabsahan data

Pengecekan keabsahan data digunakan untuk mempertanggungjawabkan hasil penelitiannya bahwa data yang didapat benar adanya sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya dan memang terjadi. Pengecekan keabsahan data merupakan suatu upaya untuk meminimalisir kesalahan dalam proses perolehan data atau informasi supaya tidak ada kesalahpahaman dan kekeliruan di akhir penelitian. Dalam proses pengecekan keabsahan data penulis menggunakan uji kredibilitas, uji kredibilitas data terhadap hasil penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data sehingga penulis dapat *me-recheck* temuannya dengan jalan mengadakan berbagai macam variasi pertanyaan, mengeceknya dengan berbagai sumber data, dan memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.⁴² Bisa dikatakan juga Triangulasi merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data untuk mendapatkan temuan dan interpretasi data yang lebih akurat dan kredibel.⁴³ Beberapa cara yang dapat digunakan yaitu dengan menggunakan sumber yang banyak dan menggunakan metode yang berbeda. Penggunaan sumber yang banyak untuk triangulasi dapat dilakukan dengan mencari sumber yang lebih banyak dan berbeda dalam informasi yang sama. Lebih banyak dalam sumber (*multiple resources*) dapat diartikan pula dalam dua hal, yaitu jumlah eksemplarnya dan berbeda sumbernya dalam informasi yang sama. Umpama: memverifikasi hasil interview kepada sumber lain, tentang informasi yang sudah ada. Andai kata hasil verifikasi berbeda, berarti ada yang tidak benar.

⁴¹ Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan : Wal Ashri Publishing, 2020), 72.

⁴² Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 332.

⁴³ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta : Kencana, 2017), 375.

Apakah hasil interview pertama atau yang kedua? Lanjutkan lagi interview dengan sumber ketiga tentang informasi yang sama, dan seterusnya sampai hasil interview meyakinkan peneliti. Itulah informasi yang sesungguhnya Menurut Wiliam Wiersma dalam Sugiyono. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.⁴⁴

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan ke tenaga kerja yang merupakan kelompok kerja sama. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh penulis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan, selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka penulis melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2019), 368.

memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

3. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan teknik yang digunakan guna memeriksa kebenaran dari sebuah informasi yang telah penulis cari, agar tidak adanya kekeliruan dalam menarik kesimpulan. yang dimana penulis dalam triangulasi sumber mengumpulkan data dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan juga beberapa guru selanjutnya triangulasi teknik mengumpulkan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

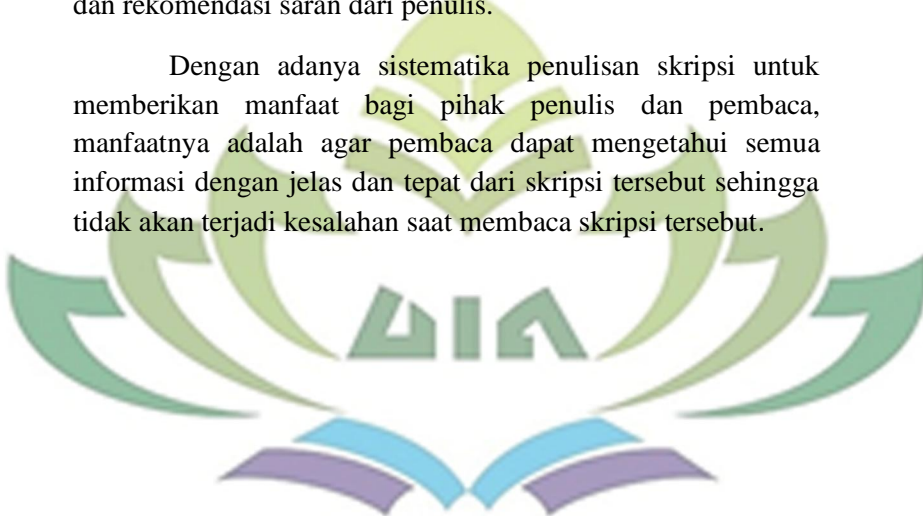
J. Sistematika pembahasan

Pembahasan sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang penulisannya disusun sesuai dengan sistematika penulisan yang telah ditentukan dalam buku pedoman panduan skripsi UIN Raden Intan Lampung. Sistematika penulisan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif sebagai berikut:

- 1) BAB I pendahuluan terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

- 2) BAB II Landasan teori dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian tentang pembinaan disiplin kerja.
- 3) BAB III deskripsi objek penelitian, dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum objek tempat penulis melakukan penelitian yang memuat tentang sejarah singkat, visi dan misi sekolah, tujuan sekolah, keadaan guru dan karyawan, sarana dan prasarana, peserta didik
- 4) BAB IV analisis penelitian dalam bab ini membahas mengenai analisis data penelitian dan temuan penelitian.
- 5) BAB V penutup dalam bab ini membahas mengenai simpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dan rekomendasi saran dari penulis.

Dengan adanya sistematika penulisan skripsi untuk memberikan manfaat bagi pihak penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat dari skripsi tersebut sehingga tidak akan terjadi kesalahan saat membaca skripsi tersebut.





BAB II LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja Guru

1. Disiplin Kerja guru

Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.⁴⁵ Disiplin merupakan kunci keberhasilan dari setiap individu untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan yang baik dapat mencerminkan kepatuhan dan keteladanan, serta tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Halsey dalam Joko Sulistiono istilah disiplin dalam bahasa Inggris berasal dari kata “*discipline*” yang berarti tertib, taat, mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri dan kendali diri.⁴⁶

Menurut Wursanto dalam Darsono menjelaskan bahwa, “disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan yang sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan”.⁴⁷ sedangkan menurut Arjunaita Disiplin merupakan sikap patuh untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mewajibkan orang untuk tunduk kepada keputusan perintah atau peraturan yang berlaku.⁴⁸ Disiplin ini sangat penting yang harus dimiliki oleh manusia agar nantinya muncul nilai – nilai karakter yang baik lainnya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam QS Al-Anfal ayat 27 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

⁴⁵ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016), 183.

⁴⁶ Joko Sulistiyono, *Meningkatkan Kedisiplinan Mengajar Guru Melalui Supervisi Akademik Teknik Individual*, cet. ke-1 (NTB : Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya, 2022), 7.

⁴⁷ Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), 129

⁴⁸ Arjunaita, Fitria, and Rohana, “Peran Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Disiplin Kerja Guru.”

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui. (Al-Qur'an surat Al-Anfal ayat 27)⁴⁹

Sebagaimana firman Allah yang dijelaskan diatas dalam QS Al-Anfal ayat 27 bahwa kita sebagai individu janganlah mengkhianati atau melanggar apa yang sudah diperintahkan dan di amanahkan kepada setiap individu.

Sementara itu, kata “kerja” sebagai kata dasar umumnya melekat pada kata “pekerjaan” yang dimaksud kerja dalam hal ini adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut.⁵⁰ Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan sekolah, baik yang tertulis maupun tidak.⁵¹ Sedangkan menurut Ahmad Susanto disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵² Dengan demikian disiplin kerja dapat diartikan suatu alat yang digunakan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai supaya mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit untuk sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

⁴⁹ Kementrian Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya (CV Mulia Abadi : Jakarta Selatan, 2022), 180

⁵⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 239.

⁵¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 78

⁵² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016), 335.

Selanjutnya, disiplin diartikan oleh prijodarminto dalam Barnawi & Mohammad Arifin bahwa disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, atau ketertiban.⁵³ Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk kepatuhan atau tindakan menertibkan setiap individu pada sebuah lembaga pendidikan atau organisasi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan kata lain disiplin merupakan kepatuhan terhadap hal-hal yang telah menjadi kewajiban untuk ditaati. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran guru untuk mentaati peraturan-peraturan yang dibuat, baik itu secara tertulis maupun lisan, baik berupa taat terhadap peraturan sekolah, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan yang lainnya yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga pendidikan. Sebagai umat yang beragama Al-Qur'an adalah kumpulan dari larangan dan perintah (aturan), yang dimana aturan itu harus ditaati bagi umatnya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surah yang berbunyi :

إِذْ قَالَ لَهُ رَبُّهُ أَسْلِمْ قَالَ أَسْلَمْتُ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya :*(Ingatlah) ketika Tuhan berfirman kepadanya (Ibrahim), “Berserah Dirilah!” Dia*

⁵³ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta : 2014), 110.

menjawab, “Aku berserah diri kepada Tuhan seluruh alam.” (Q.S Al-Baqarah ayat 131)⁵⁴

Dari penjelasan ayat diatas bahwa kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan tata tertib dalam kehidupan, tidak akan terasa berat jika kita menjalankannya penuh dengan keikhlasan serta kesadaran akan pentingnya hidup disiplin.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.⁵⁵ Menurut Rachmad & Gunawan dalam Shilphy secara etimologis guru sering disebut pendidik. kata guru merupakan padanan dari kata *teacher* (bahasa inggris). kata *teacher* bermakna sebagai "*the person who teach, especially in school*" atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah/madrasah. kata *teacher* berasal dari kata kerja *to teach* atau *teaching* yang berarti mengajar. jadi arti dari kata *teacher* adalah guru, pengajar. dalam bahasa arab ada beberapa kata yang menunjukkan profesi ini seperti *mudarris*, *mu'allim*, *murrabbi* dan *mu'addib* yang meski memiliki makna yang sama, namun masing-masing mempunyai karakteristik yang berbeda.⁵⁶

⁵⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya (CV Mulia Abadi : Jakarta Selatan, 2022), 20

⁵⁵ Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*, (Sleman : Cv Budi Utama, 2019), 44.

⁵⁶ Ibid., 3.

Di dunia keguruan, disiplin mengarah pada aktivitas yang mendidik guru untuk patuh kepada setiap tata tertib atau aturan yang berlaku di sekolah. Dalam disiplin terdapat unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman dan penghargaan. Dalam hal ini guru diharapkan mampu berperilaku baik terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan output yang unggul dalam bersaing.

2. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara prinsip-prinsip disiplin kerja antara lain, yaitu:⁵⁷ a) Hadir di tempat sebelum waktu mulai bekerja b) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan sekolah c) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah kepala sekolah d) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi e) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien f) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja, g) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja, h) Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Sementara itu prinsip-prinsip disiplin kerja menurut Hendry Simamora dalam Barnawi dan Mohammad Arifin diantaranya sebagai berikut :⁵⁸ *pertama* prosedur dan kebijakan yang pasti, kepala madrasah mampu memberikan perhatian yang serius terhadap permasalahan atau keluhan guru. Hal ini dapat mendorong pertumbuhan disiplin kerja guru di madrasah. Pimpinan harus berpegang teguh terhadap aturan yang ada dan konsisten dalam pelaksanaannya. *Kedua* tanggung jawab kepengawasan, tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga

⁵⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2011), 76

⁵⁸ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta : 2014), 119

disiplin kerja guru, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. *Ketiga* komunikasi berbagai peraturan, Para guru hendaknya memahami peraturan dan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya. guru yang melanggar peraturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilakunya. *Keempat*, Tanggung jawab pemaparan bukti, setiap guru haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa guru tersebut dinyatakan bersalah. hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan. *Kelima*, perlakuan yang konsisten, konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak lain akan merusak efektivitas dari sistem disiplin. *Keenam*, pertimbangan atas berbagai situasi, konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. situasi di lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman. *Ketujuh*, peraturan dan hukuman yang masuk akal, peraturan yang dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar, hukuman berat yang diberikan kepada guru yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil diantara para tenaga pendidik. peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif di antara para guru dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasan.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwirjo dalam Tohari, secara khusus tujuan disiplin kerja, sebagai berikut:⁵⁹

- a. Agar para guru menepati janji peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan

⁵⁹ Tohardi, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 45.

kebijakan sekolah yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

- b. Guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada siswa yang berkepentingan dengan sekolah sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Guru dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa sekolah dengan sebaik-sebaiknya.
- d. Guru dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada sekolah.
- e. Guru mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan sekolah baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari tujuan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah tuntutan bagi guru agar menepati segala peraturan dan kebijakan sekolah dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4. Aspek-aspek Disiplin

Disiplin mempunyai beberapa aspek yang bisa dilihat dari kepribadian guru yang bisa diamati. Menurut Prijodarminto dalam Hafidulloh dkk terdapat 3 aspek antara lain :⁶⁰

Yang pertama Aspek mental atau *attitude*, Yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak. Aspek mental ini tumbuh dari kesadaran masing-masing individu, yang memiliki pola pikir bahwasanya kedisiplinan ini sangat penting untuk dilakukan guna tercapainya visi misi sebuah lembaga pendidikan . *Yang kedua*, pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma kriteria dan

⁶⁰ Hafidulloh, dkk, *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta : CV Bintang Surya Madani, 2021), 45.

standar yang sedemikian rupa sehingga memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, normal, kriteria dan standar tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan. *Yang ketiga*, sikap kelakuan yang secara wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. Terdapat unsur dalam membentuk disiplin yakni sikap yang telah ada pada diri manusia dan sistem nilai budaya yang terdapat di dalam masyarakat. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui pendidikan, serta penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu.

Sikap kesetiaan dan ketaatan mempunyai aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan seseorang terhadap peraturan yang ada. Menurut Amriany dalam Hafidulloh menyebutkan tentang aspek-aspek disiplin, diantaranya : 1) kehadiran, 2) waktu kerja, 3) kepatuhan terhadap perintah , 4) produktivitas kerja, 5) kepatuhan terhadap peraturan, 6) pemakaian seragam.⁶¹

Seorang guru yang berhasil dia adalah seorang guru yang mampu menempuh karirnya dengan mempunyai sikap disiplin yang tinggi, sehingga dalam bentuk perilakunya tertata dengan rapi yang kemudian direalisasikan pada setiap pekerjaannya. Biasanya guru yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja, Padahal datang lebih awal dalam perspektif agama Islam terdapat keutamaan tersendiri, sebagaimana hadis yang disampaikan Rasulullah SAW bersabda:

اللَّهُمَّ بَارِكْ لِأُمَّتِي فِي بُكُورِهِا

Artinya “Ya Allah, berikanlah keberkahan kepada umat ku di waktu pagi mereka.” (HR At-Tirmidzi, Abu Daud dan Ibnu Majah dari Shahr Al-Ghamidi)”.⁶¹

⁶¹ Ibid, 45.

Guru yang disiplin akan tepat waktu dalam istirahat, makan dan berolahraga sehingga fisik dapat terjaga untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian ciri utama dari kedisiplinan adalah keteraturan dan ketertiban.

5. Jenis-jenis disiplin kerja

Di Setiap lembaga pendidikan pasti menginginkan sikap disiplin yang timbul secara sadar dan kerelaan dari diri sendiri. Namun pada kenyataannya bahwa disiplin masih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Oleh karena itu hendaknya pelaksanaan aktivitas pendisiplinan yang melingkupi dari disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan *self discipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali.⁶² Sementara itu disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan setiap individu untuk mematuhi dan mengikuti aturan maupun pedoman kerja yang ditetapkan oleh sebuah lembaga pendidikan. Cara preventif dimaksudkan supaya individu dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Selain itu Disiplin Preventif adalah upaya menggerakkan guru agar mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan madrasah. Guru diarahkan atau digerakkan untuk disiplin dalam bekerja. Dengan kata lain, guru diarahkan untuk mematuhi dan memelihara ketentuan yang ada. Syarat keberhasilan disiplin preventif

⁶² Hafidulloh, dkk, *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta : CV Bintang Surya Madani, 2021), 43.

ialah seluruh guru dapat memahami segala ketentuan yang berlaku dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin preventif bertujuan untuk mencegah guru melakukan pelanggaran. Sinambela dalam Barnawi & Mohammad Arifin mengemukakan bahan sebagai pakar manajemen menyarankan disiplin preventif-lah yang sebaiknya diterapkan dalam organisasi.⁶³

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) yang wujudnya berupa *scorsing*. Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar di masa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.⁶⁴

Disiplin korektif ialah upaya penerapan disiplin kepada guru yang telah terbukti melakukan pelanggaran atas peraturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Dalam disiplin korektif, guru yang melanggar aturan akan diberikan sanksi sesuai dengan bobot pelanggarannya. Biasanya pemberian sanksi diberikan setelah meminta pertimbangan dari pimpinan yang lebih tinggi. Tujuan meminta pertimbangan ialah untuk menjaga objektivitas dan penjatuhan sanksi yang sesuai dengan bobot pelanggarannya. Sementara tujuan disiplin korektif ialah memberikan koreksi atas perilaku guru

⁶³ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: A-Ruzz Media, 2012), 115.

⁶⁴ Hafidulloh, dkk, *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta : CV Bintang Surya Madani, 2021), 43.

apakah sudah sesuai dengan aturan atau belum.⁶⁵ pemimpin mempunyai hak untuk menjatuhkan konsekuensi bila seorang guru selalu datang terlambat dan mengganggu jalannya pekerjaan. Dalam hal ini pemimpin berhak menjatuhkan konsekuensi. Dengan kata lain dalam beberapa situasi, mereka berhak melakukan pemutusan hubungan kerja setelah semua jalan yang lain tidak menghasilkan perbaikan. Lebih dari hak tindakan tersebut tersebut adalah sebuah tanggung jawab sehingga harus dilaksanakan demi membela kepentingan organisasi, meskipun dalam penerapannya sebaiknya dihindari dalam bentuk hukuman.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru

Terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kedisiplinan dalam sebuah organisasi. Sejumlah faktor dari dalam maupun luar guru pun dapat mempengaruhi. Faktor dari dalam ialah asumsi guru terkait mengenai aturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan sekolah. Tetapi, tidak semua guru setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika guru menganggap aturan itu baik, maka guru akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela, akan tetapi, jika guru menganggap aturan tersebut buruk, maka guru akan tidak patuh. Bisa saja hanya patuh saat di depan kepala madrasah, namun dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut.

Sementara itu singodimedjo dalam Barnawi & Mohammad Arifin menyatakan 7 faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai ketujuh faktor yang dimaksud ialah 1) besar kecilnya kompensasi 2) ada tidaknya keteladanan pimpinan 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat jadi pegangan 4) keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan 6) ada

⁶⁵ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta : 2014), 114.

tidaknya perhatian kepada karyawan 7) diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin:⁶⁶

a. Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan.

b. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. pimpinan adalah panutan yang merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. demikian pula sebaliknya, pimpinan yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya. oleh karena itu, kepala madrasah harus dapat menjadi contoh bagi para guru jika menginginkan disiplin kerja guru sesuai dengan harapan.

c. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman guru. aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku guru, guru tidak akan percaya pada aturan yang tidak jelas kepastiannya, aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman guru dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

d. Keberanian kepala madrasah dalam mengambil tindakan

Ketika terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama, ketika terjadi pelanggaran disiplin kerja. kepala madrasah

⁶⁶ Ibid., 116-119

tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja jangan mentang-mentang guru senior yang melanggar aturan kepala sekolah takut menindak lanjuti pelanggaran tersebut perlu ada ketegasan yang sungguh-sungguh jika menginginkan kedisiplinan kerja di madrasah.

e. Pengawasan pimpinan

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. pengawasan yang lama memberi kesempatan guru melanggar peraturan. pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

f. Perhatian kepada guru

Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah yang suka memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dan bawahannya. kepala madrasah yang semacam ini akan dihormati dan dihargai oleh para guru. guru yang singgah dan hormat kepada kepala madrasah akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam madrasah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di madrasah. kebiasaan-kebiasaan positif itu, antaralain:

- mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu

- saling menghargai antara rekan
- saling memperhatikan antara sesama rekan
- memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada

Pendapat lain yang dijelaskan oleh Hasibuan dalam Shilphy yang menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waksat, sanksi hukum, ketegasan. ⁶⁷

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut berperan dalam kedisiplinan seseorang. Tujuan yang jelas dalam mengikuti suatu peraturan harus dilaksanakan agar mencapai suatu kedisiplinan.

b. Teladan kepemimpinan

Karena pemimpin dijadikan contoh dan teladan oleh bawahan maka keteladanan seorang pemimpin harus ditingkatkan untuk meningkatkan kedisiplinan bawahannya. titik pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawaannya baik jika diri sendiri kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut andil dalam mempengaruhi kedisiplinan seseorang karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan setiap individu terhadap pekerjaannya. jika kecintaan seseorang semakin baik terhadap pekerjaannya kedisiplinan pun akan mereka tingkatkan.

⁶⁷ Shilphy A. Octavia, *Etika Profesi Guru*, cet. ke-1, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020), 88-89

- d. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan.
- e. Waksat
Waksat merupakan perbuatan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membernarkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan.
- f. Sanksi hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan
Ketegasan- ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dan sanksi terhadap bawahanya yang melanggar peraturan akan mempengaruhi kedisiplinan.

Kedisiplinan guru sangat diperlukan dalam menjalankan profesi keguruannya yang telah dibebankan kepadanya dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan, yakni menjadi guru profesional. Sehingga dalam menjalankan sebuah aktivitas guru harus mematuhi ketetapan atau peraturan yang berlaku dan yang sudah ditetapkan, seperti jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan berpakaian dan bertingkah laku, serta pelaksanaan aktivitas pribadi juga harus mengacu kepada ketetapan atau peraturan yang berlaku dan sudah ditetapkan oleh sekolah.

7. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap guru. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para guru

mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang guru. Lingkungan sekolah yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan sekolah yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.⁶⁸

8. Sanksi Disiplin Kerja

Dalam mencapai tujuan pendisiplinan menurut Sondang P. Siagian ada beberapa langkah pendisiplinan yang harus diterapkan mulai dari yang ringan hingga sampai yang terberat, seperti :⁶⁹ peringatan lisan oleh pembina, pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak hormat.

Disiplin adalah sikap dan perilaku yang muncul karena kesadaran dan kerelaan diri sendiri agar hidup rapi dan teratur serta mampu menempatkan sesuatu sesuai dengan kondisi seharusnya. Kedisiplinan dalam dunia pendidikan sangat diperlukan karena bukan hanya untuk menjaga kondisi suasana belajar dan mengajar berjalan dengan lancar, tetapi juga untuk menciptakan pribadi yang kuat bagi setiap murid. Oleh karena itu, kedisiplinan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, kepatuhan, ketertiban, dan keteraturan.

⁶⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya* (Yogyakarta : Selemba Empat, 2002), 34

⁶⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 306-307

Disiplin tidak hanya berhubungan dengan aturan-aturan melainkan juga berhubungan dengan nilai-nilai dan norma. Apabila aturan dan norma dipersepsikan oleh tenaga kerja dapat merugikan diri, tidak bermanfaat bagi diri, maka tenaga kerja tersebut cenderung tidak mentaati peraturan yang berlaku. Begitu juga sebaliknya, kondisi kerja yang tertib dengan adanya kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan tugas, kewajiban, dan peraturan sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Kepatuhan sebagai proses dari guru dalam melaksanakan peraturan tanda adanya pelanggaran yang merugikan secara langsung terhadap diri sendiri, teman, dan lingkungan sekolah.

9. Peraturan Pemerintah Disiplin Kerja Pegawai

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.⁷⁰ Peraturan pemerintah republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Regulasi ini memuat mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi PNS yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan. Ditegaskan dalam peraturan ini, bahwa PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang sebagaimana tercantum dalam pasal 2 sampai dengan pasal 5, PNS yang tidak menaati ketentuan tersebut dapat dijatuhi hukuman disiplin, mulai dari hukuman ringan, sedang, hingga berat.

PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 sampai dengan pasal 5 akan dijatuhi hukuman disiplin, hal ini sebagaimana bunyi pasal 7. Tingkat hukuman disiplin PNS dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu ringan, sedang, dan berat. Jenis hukuman disiplin ringan dapat

⁷⁰ Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 94 tahun 2021

berupa : teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

Dalam pembagian pejabat yang berwenang menghukum berdasarkan kewenangannya ditentukan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Tabel Pejabat Yang Berwenang Menghukum

Pejabat yang berwenang menghukum	Kewenangan
Presiden	a. PPT Utama dan PPT Madya yang merupakan PPK → hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat b. PPT Madya, JF Ahli Utama, dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden → hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
PPK Instansi Pusat dan PPK Instansi Daerah Provinsi	a. PPT Madya dan JF Ahli Utama → hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat kecuali pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS b. PPT Pratama - hukuman disiplin sedang dan berat c. Pejabat Administrator kebawah dan Pejabat Fungsional selain JF Ahli Utama → hukuman disiplin berat
PPK Instansi Daerah Kabupaten/Kota	a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama - hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat b. Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama - hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat kecuali pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS c. Pejabat Administrator ke bawah - hukuman disiplin sedang dan berat d. Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama - hukuman disiplin sedang dan berat
Pejabat Pimpinan	a. PNS di lingkungannya yang berada 1 tingkat di bawahnya - hukuman disiplin ringan;

Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara (Kepala Perwakilan RI)	b. PNS di lingkungannya yang berada 2 tingkat di bawahnya - hukuman disiplin sedang.
Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota	<ul style="list-style-type: none"> a. PNS di lingkungannya yang berada 1 tingkat di bawahnya - hukuman disiplin ringan. b. PNS di lingkungannya yang berada 2 tingkat di bawahnya - hukuman disiplin sedang. c. Pejabat Fungsional di lingkungannya - hukuman disiplin ringan dan sedang
Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota	<ul style="list-style-type: none"> a. PNS di lingkungannya yang berada 1 tingkat di bawahnya & JF Ahli Muda - hukuman disiplin ringan. b. PNS di lingkungannya yang berada 2 tingkat di bawahnya & JF Ahli Pertama - hukuman disiplin sedang. <p>Tidak terdapat Pejabat Administrator → Pejabat Fungsional Ahli Madya → hukuman disiplin ringan → PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya → Keputusan PPK</p>
Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota	<ul style="list-style-type: none"> a. PNS di lingkungannya yang berada 1 tingkat di bawahnya dan JF Ahli Pertama - Hukuman Disiplin Ringan. b. PNS di lingkungannya yang berada 2 tingkat di bawahnya - HD ringan dan sedang. <p>Tidak terdapat Pejabat Pengawas → Pejabat Fungsional Ahli Muda → Hukuman Disiplin Ringan. → PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya → Keputusan PPK</p>
Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, atau pejabat lain yang setara, yang memimpin satuan Unit Kerja	Hukuman disiplin ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional Keterampilan di lingkungannya.

B. Pembinaan Disiplin Kerja Guru

1. Pembinaan Guru

Pembinaan merupakan suatu tanggung jawab pimpinan yang harus diberikan kepada bawahan serta kontinu agar bawahan selalu merasa ada perhatian dari pimpinan dalam hubungan kerja. Memberi pembinaan kepada bawahan sama halnya dengan memberi motivasi kerja. Seorang manajer atau pimpinan harus mampu memberi dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Pembinaan merupakan cara yang ampuh untuk membantu orang lain mempelajari atau memperbaiki kinerjanya.⁷¹ Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Widjaja dalam Mifta Ulum pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian yang diawali mendirikan, menumbuhkan dan memelihara pertumbuhan tersebut disertai usaha-usaha perbaikan, penyempurnaan dan akhirnya mengembangkannya.⁷²

Pembinaan pada dasarnya berkaitan dengan usaha-usaha dan fungsi-fungsi untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna manusia melalui usaha menciptakan iklim kerja yang dapat mendorong dan mengembangkan potensi secara optimal untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan dalam konsep pendidikan, pembinaan adalah usaha pemberian bantuan atau bimbingan yang diberikan kepada komponen pendidikan terutama guru yang berwujud bantuan layanan profesional.⁷³ Menurut wahjosumidjo menjelaskan bahwa pembinaan yaitu suatu usaha, atau kegiatan memberikan bimbingan, arahan, pemantapan, peningkatan, arahan terhadap

⁷¹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016),102-103

⁷² Miftahul Ulum And Faizatul Muazzaroh, "Pembinaan Kompetensi Ustadz Madrasah Diniyah Melalui Program Tarbiyatul Mu' Allimin Di Madrasah Diniyah Takmiliah Awwaliyah Ar-" 6, No. September (2019): 138.

⁷³ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016), 125-127

pola pikir, sikap mental, perilaku serta minat bakat dan keterampilan.⁷⁴ Hal ini juga dikemukakan oleh Akmal Hawi yang menjelaskan bahwa pembinaan guru diartikan sebagai serangkaian bantuan yang dilakukan oleh kepala sekolah, penulis sekolah, dan pengawas terutama bantuan yang berupa layanan profesional serta pembinaan lainnya dalam upaya meningkatkan proses dan hasil belajar mengajar yang akan diterapkan oleh guru tersebut.⁷⁵

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah usaha, tindakan, proses dan kegiatan yang dilakukan kepada bawahan untuk mendapatkan output yang terbaik.

2. Pembinaan Disiplin Kerja Guru

Pembinaan berasal dari kata bina yang artinya membangun, mendirikan, pembinaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses atau sistem cara membina, agar menjadi lebih baik.⁷⁶ Menurut Kompri, disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan belajar. yang meliputi ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib dan sebagainya. Disiplin berarti menaati peraturan atau tata tertib dalam bentuk perilaku atau tingkah laku sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik yang ditetapkan secara individu ataupun kelompok sejak aturan itu diterapkan dan juga diberlakukan.⁷⁷

Selanjutnya, istilah disiplin sebagai taat dan kepatuhan yang timbul karena adanya kesadaran dan dorongan dari dalam diri tersebut, disiplin juga merupakan

⁷⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007)

⁷⁵ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 67.

⁷⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Indonesia (Jakarta : Pusat Bahasa, 2008), 201.

⁷⁷ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif guur dan siswa*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2015), 130.

bagaimana cara kita supaya bisa mentaati aturan atau perintah tersebut, sebagaimana dalam firman Allah dalam Surat An-Nisa : 59, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ
مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat). (Q.S An-Nisa : 59)⁷⁸

Dari keterangan ayat diatas dapat diartikan bahwa taat yang artinya tunduk atau menerima secara tulus. Ketaatan berarti bukan sekedar melaksanakan apa yang telah diperintahkan, namun ikut dalam berpartisipasi dalam upaya yang sedang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mendukung usaha-usahanya.

Pembinaan disiplin kerja terhadap guru adalah salah satu cara terhadap guru supaya dapat mematuhi peraturan madrasah dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, pembinaan disiplin kerja berawal dari yakni pembuatan peraturan yang dilandasi sebab visi misi sekolah. Kemudian peraturan tersebut disosialisasikan. Setelah proses sosialisasi selesai, dilakukan tindakan pelaksanaan pengawasan peraturan. Hasil pengawasan diperiksa untuk melihat adakah kesesuaian antara peraturan dengan realitas di lapangan, jika

⁷⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya (CV Mulia Abadi : Jakarta Selatan, 2022), 87

terdapat penyimpangan perilaku maka diadakan pendisiplinan:⁷⁹

a. Pembuatan Peraturan

pembuatan peraturan disusun berdasarkan tujuan sekolah yang merupakan harapan atau cita-cita yang ingin dicapai. Tujuan sekolah merupakan penjabaran misi sekolah yang menjadi landasan utama dalam penyusunan peraturan sekolah, dan prosesnya hendaknya dilakukan secara bersama dalam rangka untuk mencapai tujuan sekolah yang diinginkan. Dengan demikian Ketika guru diajak berpartisipasi dan bekerja sama dalam pembuatan peraturan sehingga guru akan memiliki rasa tanggung jawab dan bersedia melaksanakan konsekuensi yang mereka terima jika melanggar peraturan yang sudah dibuat berdasarkan kesepakatan bersama. Peraturan ialah suatu tata cara dari instansi tertentu untuk menertibkan dan menyelaraskan keperluan dengan suatu pihak. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Elizabeth. B. Hurlock bahwasanya peraturan merupakan ketentuan – ketentuan yang telah ditetapkan untuk menata tingkah laku seseorang dalam kelompok, organisasi, institusi, atau komunitas. Tujuannya adalah membekali seseorang dengan pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi tertentu.⁸⁰ Peraturan memiliki nilai pendidikan, sebab peraturan memperkenalkan pada guru perilaku yang disetujui suatu anggota organisasi tersebut. Peraturan bermanfaat bagi perkembangan mental fisik, menumbuhkan rasa hormat dan dapat mengembangkan karakter bagi seseorang yang mentaatinya. Peraturan merupakan suatu ketentuan yang harus ditaati setiap warga sekolah. Peraturan sekolah akan berjalan dengan baik apabila semua warga sekolah mulai guru, aparat

⁷⁹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta : 2014),123-127.

⁸⁰ Elizabeth. B. Hurlock, *Perkembangan Anak*, (Jakarta: Erlangga 1978),

guru, siswa dan kepala madrasah saling mendukung jalanya peraturan tersebut.

Biasanya perubahan lingkungan eksternal maupun internal dapat mempengaruhi konsep peraturan yang akan dibuat. Perubahan eksternal, seperti berkembangnya teknologi pendidikan, inovasi pembelajaran, berkembangnya trend pendidikan dan munculnya kebijakan-kebijakan pendidikan yang baru. Selain itu, ada juga perubahan-perubahan internal sekolah yang dapat mengubah konsep peraturan, diantaranya pengembangan sekolah dan perubahan budaya sekolah.

b. Sosialisasi Peraturan

Setelah peraturan sekolah dibuat, upaya yang dilakukan yakni Sosialisasi peraturan dilakukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan yaitu guru. Sosialisasi dapat dilakukan dalam suatu acara khusus yang dilengkapi dengan bukti sosialisasi, seperti surat undangan, daftar hadir, dan sebagainya. Peraturan yang tidak disosialisasikan akan mengakibatkan sulit diterapkan dan menyebabkan adanya anggapan tidak adanya peraturan. Terdapat tiga sasaran yang harus diperhatikan dalam sosialisasi, yaitu kesadaran pentingnya disiplin kerja, menanamkan rasa saling mengingatkan, dan mengenali lingkup disiplin kerja.

Fungsi dari sosialisasi mampu mengurangi tingkat pelanggaran yang dilakukan guru terhadap aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian diharapkan guru dapat mengetahui dan memahami aturan-aturan yang telah disepakati dan yang berlaku. Sehingga sosialisasi yang diterapkan dapat berfungsi dengan baik terhadap kedisiplinan guru. Dan setiap tindakan menghukum yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru dianggap menyimpang tidak terkesan dilakukan dengan semena-mena. Mengingat telah terbentuk melalui suatu

kesepakatan dan diketahui oleh guru. Melalui suatu sosialisasi yang dilakukan oleh kepala madrasah tentang aturan dan konsekuensi apabila melanggar aturan tersebut. Karena guru telah mengerti tentang hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan di sekolah serta hukuman/sanksi yang akan diterima apabila melakukan pelanggaran terhadap aturan disiplin sekolah.

Terdapat tiga sasaran penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan sosialisasi peraturan madrasah, yakni : *yang pertama*, penyadaran pentingnya disiplin kerja, para tenaga pendidik diserahkan supaya memahami betapa pentingnya disiplin kerja bagi dirinya sendiri. Selain itu dengan menjelaskan kerugian yang harus ditanggung oleh madrasah dari kebiasaan tidak disiplin. *Kedua*, menanamkan rasa saling mengingatkan kepada guru bahkan atasan bahwa pentingnya melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, rasa saling mengingatkan akan menjadi sistem kontrol yang efektif jika dilaksanakan atas dasar kesadaran . *Ketiga*, mengenalkan lingkup disiplin kerja. Yang mencakup lima dimensi yang harus diperhatikan, antara lain : a) disiplin terhadap tugas kedinasan meliputi mentaati peraturan kerja madrasah, melaksanakan tugas-tugas pokok, b) disiplin terhadap waktu meliputi menyelesaikan tugas tepat waktu serta mampu memanfaatkan waktu dengan baik, c) disiplin terhadap suasana kerja mampu menjalin hubungan dengan baik dan mampu memanfaatkan lingkungan sekolah, d) disiplin dalam melayani peserta didik, orang tua dan masyarakat sekitar, e) disiplin terhadap sikap dan tingkah laku.

c. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaannya, kepala madrasah membangun komitmen pada guru untuk melaksanakan peraturan sesuai yang telah disepakati. Kepala madrasah juga memberikan sanksi kepada guru yang melanggar

atau berperilaku tidak sesuai dengan aturan yang ada sebagai bentuk membangun konsekuensi agar guru sepenuhnya memiliki komitmen untuk menjalankan peraturan dengan sungguh-sungguh. Dalam sebuah organisasi atau instansi yang baik tentu berusaha menciptakan tata tertib atau peraturan yang harus ditaati oleh semua karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno menjelaskan, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:⁸¹

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain yang diharapkan mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Apabila warga sekolah mengikuti peraturan pimpinannya dengan sukarela dan kesadaran, maka dapat dikatakan disiplin kerjanya baik.

d. Pengawasan

Pengawasan diperlukan dalam pelaksanaan peraturan yang telah dibuat. Adanya pengawasan memungkinkan pelanggaran yang akan terjadi semakin kecil. Pelaksanaan pengawasan dilakukan secara soft, artinya tidak dirasakan ketat namun sebenarnya ketat. Cara ini akan menghasilkan pendisiplinan guru secara natural yang nantinya dibutuhkan pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah selanjutnya. Seperti yang dikemukakan oleh Djati Julitriarsa dan John Suprihanto, yakni Pengawasan merupakan tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk demikian dilakukan perbaikan

⁸¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2015), 94.

dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat As-shof ayat 3, yang berbunyi :

كَبِيرٌ مَّفْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya : "Sangat besarlah kemurkaan di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan" (Q.S Ash-shof ayat 3)⁸²

Dari penjelasan ayat di atas maka dapat dilihat bahwasanya Allah SWT memberikan ancaman serta peringatan kepada orang-orang yang mengabaikan pengawasan terhadap perbuatannya. Kemudian guna menjaga ketertiban dalam sekolah juga terdapat pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah, yang secara langsung memperhatikan dan menilai kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku, dan kesesuaian pemberian hukuman yang dilakukan oleh pengawas kedisiplinan sekolah terhadap guru yang melakukan penyimpangan. Untuk menegakan aturan yang telah dibuat di sekolah memerlukan pengawasan terhadap keberlangsungan kedisiplinan anggota sekolah, pengawasan disiplin di sekolah itu penting karena merupakan kunci dari proses penilaian atau mata rantai kesuksesan pencapaian suatu tujuan. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins bahwa pengawasan juga dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan.

⁸² Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan Terjemahnya (CV Mulia Abadi : Jakarta Selatan, 2022), 551

Dalam melakukan pengawasan, perlu ditetapkan teknik-teknik pengawasan tertentu agar pengawasan itu sendiri dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Dimaksudkan dengan teknik pengawasan oleh Djati Julitriarsa adalah Cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan dan dari sinilah nantinya dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan seluruh kegiatan organisasi. Untuk melaksanakan pengawasan, dapat dilakukan teknik pengawasan, menurut Soelistriyo mengemukakan macam teknik pengawasan yakni :⁸³ pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh atasan langsung tanpa perantara sedangkan pengawasan tidak langsung yakni pengawasan yang dilakukan dengan perantara sesuatu alat yang berbentuk laporan, baik laporan lisan maupun tertulis.

Kedua teknik pengawasan di atas memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan teknik langsung yaitu pimpinan mengetahui secara langsung yang terjadi di lapangan. Kekurangan teknik langsung yaitu sulit dilakukan dalam organisasi yang besar dan bersifat kompleks. Kelebihan teknik tidak langsung adalah cocok untuk organisasi besar. Sedangkan kekurangannya adalah seringkali bawahan melaporkan hal-hal yang bersifat baik saja agar pimpinan senang, pimpinan tidak mengetahui keadaan yang sebenarnya terjadi.

Perlu diketahui bahwa disiplin memiliki tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman, dan sikap kelakuan. Sikap mental merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku,

⁸³ Sulistriyo, *Buku Ajar Pengantar Manajemen Prodi Ekonomi*, (tt.p : tt.p, 2003), 86

norma, kriteria, dan standar sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar merupakan syarat untuk mencapai keberhasilan. pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

e. **Pendisiplinan**

Pendisiplinan adalah tindakan yang didasarkan pada pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk mengubah perilaku guru yang menyimpang dari peraturan. Salah satu cara dalam pendisiplinan adalah memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Pendisiplinan dilakukan secara proporsional dengan sasarannya, untuk mengoreksi tindakan guru yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya guru yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk berubah perilaku atau tidak. Sedangkan menurut Kartono dalam Ihsan Mz bahwa hukuman adalah perbuatan yang secara intensional diberikan sehingga menyebabkan penderitaan lahir batin diarahkan untuk membuka hati nurani dan penyadaran si penderita akan kesalahannya.⁸⁴

Salah satu cara pendisiplinan adalah memberikan sanksi pelanggaran. Sanksi pelanggaran yaitu atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan pimpinan madrasah kepada tenaga pendidik yang melanggar peraturan sekolah. Ada tingkat sanksi pelanggaran kerja dalam sebuah organisasi, yakni, sanksi pelanggaran ringan, sanksi pelanggaran sedang, sanksi pelanggaran berat. Sanksi pelanggaran ringan jenisnya dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara

⁸⁴ Ihsan Mz, "Peran Konsep Diri Terhadap Kedisiplinan Siswa," *NALAR: Jurnal Peradaban Dan Pemikiran Islam* 2, no. 1 (2018): 1, <https://doi.org/10.23971/njppi.v2i1.915>.

tertulis. Sanksi pelanggaran sedang, jenisnya berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan jabatan. Sementara sanksi pelanggaran berat, dapat berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian bahkan pemecatan.

Dengan adanya hukuman/sanksi yang diberikan oleh pengawas disiplin madrasah tentunya memiliki konsekuensi tersendiri bagi setiap guru yang dikenai hukuman, baik itu pengaruh yang baik berupa berkurangnya jumlah pelanggaran yang dilakukan guru, ataupun pengaruh negatif yaitu terjadinya sikap tertekan dan perasaan tersakiti secara fisik yang dirasakan oleh guru, namun apabila hukuman yang diberikan kepada guru itu berpengaruh positif, maka akan muncul kesadaran diri untuk mematuhi aturan yang telah dibuat dan menekan munculnya perilaku yang menyimpang dari aturan yang telah ada. Hukuman dapat dijadikan alternatif dalam mendisiplinkan guru di sekolah, terutama bagi siswa yang perilakunya sulit dikendalikan. Pemberian hukuman dilakukan secara efektif, hukuman diberikan secara hormat dan penuh pertimbangan. Berikan kejelasan atau alasan mengapa hukuman diberikan. Hindarkan pemberian hukuman pada saat marah, pemberian hukuman sebaiknya sesuai dengan kesalahan tidak menggunakan hukuman ganda dan tidak mendendam.

Kemudian pembinaan disiplin kerja yang dipaparkan dalam lembaga penelitian, pengembangan pembelajaran & pengabdian kepada masyarakat, pembinaan disiplin merupakan pembinaan sikap untuk mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan”. Selanjutnya Pembinaan disiplin adalah pembinaan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang berjumlah 60 orang PNS pada Disdikpora Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung

Barat. Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas yang telah dilakukan, seluruh item pernyataan mengenai pembinaan disiplin sudah valid dan reliabel, sehingga sudah dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada 52 PNS pada Disdikpora Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Untuk mengetahui termasuk kedalam kriteria manakah pembinaan disiplin yaitu yang meliputi menetapkan peraturan, menetapkan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin dan pelatihan secara terus menerus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah dilakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel pembinaan disiplin pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat dengan total rata-rata 3,69, termasuk dalam kriteria baik. Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel pembinaan disiplin yaitu: menetapkan peraturan termasuk dalam kriteria sangat baik, menetapkan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin dengan kriteria cukup, serta pelatihan secara terus menerus dengan kriteria sesuai.⁸⁵

3. Tujuan Pembinaan

Menurut Undang-Undang Dasar, Pasal I tahun 2008 ada empat tujuan pembinaan yaitu sebagai berikut :⁸⁶

- 1) Mengembangkan potensi secara optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat, dan kreativitas.
- 2) Memantapkan kepribadian untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negatif dan bertentangan dengan tujuan pendidikan.
- 3) Mengaktualisasikan potensi dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat.

⁸⁵ Semnas I I B Darmajaya, "Prosiding Issn: 2598 – 0246 | e-Issn: 2598-0238," 2017, 118–37.

⁸⁶ Undang-Undang Dasar, Pasal I tahun 2008

4. Pendekatan pembinaan

Menurut Mangunhardjana untuk melakukan pembinaan ada beberapa pendekatan yang harus diperhatikan oleh pembina, antara lain.⁸⁷

1. Pendekatan informative (informative approach), yaitu cara menjalankan program dengan menyampaikan informasi kepada guru.
2. Pendekatan partisipatif (participative approach), dimana dalam pendekatan ini guru lebih kesituasi berjalan bersama.
3. Pendekatan eksperiensial (exprienciel approach), dimana dalam pendekatan ini menetapkan bahwa guru langsung terlibat di dalam pembinaan, ini disebut sebagai belajar yang sejati, karena pengalaman pribadi dan langsung terlibat dalam situasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwasanya pembinaan merupakan sebuah kegiatan mengarahkan guru agar lebih terarah meski pembinaan bukan merupakan satu-satunya obat yang paling mujarab untuk meningkatkan kedisiplinan dan mutu pribadi.

5. Prinsip-Prinsip Pembinaan Guru

Adapun prinsi-prinsip pembinaan Guru Menurut Janawi dalam Ahmad Susanto antara lain, sebagai berikut :⁸⁸

- 1) Pembinaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru dan tuntutan perubahan.
- 2) Hubungan guru dan pembina didasarkan pada patner atau mitra kerja yang baik.
- 3) Pembinaan akan berhasil dengan baik apabila dilakukan secara terus-menerus, dilakukan secara kontinu
- 4) Pembinaan akan berhasil dengan baik apabila pembina memiliki sifat-sifat keteladanan.
- 5) Pembinaan dilakukan melalui berbagai

⁸⁷ Mangunhardjana, *Pembinaan, Arti dan Metodenya*, (Yogyakarta: Kanimus, 2000), 17.

⁸⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016), 126

aktivitas dan wadah. 6) Pembinaan dilakukan dengan cara melakukan secara horizontal dan vertikal.

6. Orang yang melakukan pembinaan

Ada beberapa orang yang melakukan pembinaan yaitu sebagai berikut.⁸⁹

- 1) Kepala sekolah melakukan pengarahan
- 2) Kepala sekolah melakukan pembimbingan
- 3) Kepala sekolah melakukan pengembangan dan stimulus pengawasan.

Pengarahan yang diberikan antara lain adalah mengenai pentingnya menerapkan dan menanamkan disiplin kepada guru, karena disiplin guru merupakan faktor penting untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Pengarahan kepala sekolah disampaikan dalam berbagai kesempatan, seperti saat rapat dewan guru dan staf, serta pada saat menjadi pembina upacara bendera pada setiap hari senin. Melalui usaha pemberian pengarahan oleh kepala sekolah kepada guru tentang pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas-tugas sekolah yang telah memberikan dampak positif pada kedisiplinan guru. Hal ini merupakan bentuk pembinaan disiplin kerja guru, baik sifatnya preventif (pencegahan) untuk mempertahankan disiplin yang telah ada pada guru-guru, maupun tindakan kuratif (penyembuhan) bagi para guru-guru yang belum memahami dan menjalankan perilaku disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pelaksana pembelajaran di madrasah.

Bimbingan kepala madrasah adalah sangat penting dalam membina disiplin guru, karena dengan melakukan bimbingan ini akan lebih meningkatkan kompetensi dan kualitas guru dalam menjalankan tugas-tugas sekolah. Bentuk bimbingan kepala madrasah kepada guru adalah berupa bimbingan kepada guru yang mengalami kendala membuat

⁸⁹ Sutarto, Pembinaan Disiplin Kerja Guru SD Negeri Cengklik II Surakarta, Skripsi, Surakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2017.

perangkat pembelajaran, bimbingan dalam upaya perbaikan pembelajaran di kelas, dan bimbingan kepada guru yang melanggar aturan sekolah. Upaya bimbingan kepala madrasah kepada guru merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan disiplin guru, karena dengan bimbingan kepala madrasah ini mampu guru dalam membuat perangkat pembelajaran dapat di tingkatkan, serta perilaku-perilaku guru yang bertentangan dengan aturan madrasah dapat diatasi pula.

7. Langkah-Langkah Dalam Membina Guru

Menurut Dadang Suhardan dalam Ahmad Susanto ada lima langkah-langkah kepala sekolah dalam membina guru yaitu sebagai berikut :⁹⁰

1. Menggugah kesadaran guru agar melakukan pekerjaan yang lebih baik.
2. Membangun pengertian apa yang harus dilakukan, apa, dan bagaimana caranya.
3. Mengawasi jalannya kegiatan pelaksanaan dari hasil yang telah dibicarakan bersama.
4. Mengunjungi kelas tempat guru mengajar.
5. Menilai dan memperbaiki yang perlu dijalankan agar lebih baik sambil memberi masukan tambahan yang ditemukan ketika sedang dilaksanakan

Adanya pembinaan guru sebagai upaya mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki guru agar dapat bermanfaat lebih untuk meningkatkan mutu pengajaran. Tujuan pembinaan disusun untuk mengembangkan kemampuan agar dapat meletakkan tugas dan fungsi menjadi lebih baik dan lebih efektif dan menuntut pandangan yang lebih luas, kemampuan dan keterampilan yang lebih baik di mana perkembangan teknologi dan tuntutan.

⁹⁰ Ibid, 133

Oleh karena dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah serangkaian aktivitas melayani dan membantu guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilan guru-guru yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugasnya dalam mengelola proses pembelajaran dengan baik dan maksimal.

8. Tugas Guru Dan Tanggung Jawab Guru

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru (Pasal 1) dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁹¹ Dapat dikatakan juga guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan dan menilai kegiatan akademik dalam kegiatan belajar mengajar.

Jika dilihat dari berbagai fungsi dan tugas guru memang tidak hanya mengajar di kelas tapi guru memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk mendidik, membimbing dan melatih peserta didik dalam mensukseskan cita-cita bangsa. dengan demikian ada beberapa peran guru antara lain :⁹²

a. Guru Sebagai Pendidik

pendidik adalah orang yang memiliki ilmu yang cukup, dikatakan dia pendidik karena dia adalah panutan, panutan bagi siswanya dan siapapun yang ada di sekitarnya. oleh karena itu, seorang guru harus mempunyai standar kualitas kepribadian yang baik dalam menerapkan sifat kewibawaan, kemandirian, dan

⁹¹ UU Nomor 14 Tahun 2005

⁹² Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*, (Sidoarjo : Nizamia Learning Center, 2020), 84.

tanggung jawabnya. makna pendidik sangat luas cakupannya bukan sekedar mendidik siswanya di sekolah tapi mendidik keluarga dan masyarakat, maka dari itu, guru dituntut agar memahami berbagai nilai, normal moral dan sosial serta berusaha untuk berperilaku sesuai dengan normal dan nilai yang terkandung di dalamnya.

Disisi yang lain, mengingat dengan makna guru secara luas, baik itu dalam pembelajaran dikelas maupun dalam kesehariannya di ruang lingkup sekolah, guru harus memiliki mampu dan berani mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan keadaan peserta didik, dan lingkungan guru juga harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat dan tepat, tidak harus menunggu keputusan dan intruksi dari kepala sekolah terutama yang berkaitan dengan pembelajaran.

Adapun disiplin yang dimaksud adalah guru harus mampu mematuhi aturan dan tata tertib secara konsisten atas dasar kesadaran profesionalnya, karena guru tugasnya adalah mendisiplinkan peserta didik oleh karena itu, dalam mendisiplinkan peserta didik harus dimulai dari pribadi, sebagai contoh tauladan dan panutan.

b. Guru Sebagai Pembimbing

Guru adalah pembimbing, tugas pembimbing adalah membimbing orang untuk tetap berada di jalan yang benar, dalam membimbing peserta didik tentunya dibekali dengan pengetahuan dan pengalaman yang banyak, dia bertanggung jawab terhadap semua persoalan yang kemudian dihadapi dan merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan atau zona yang akan ditempuh, serta mengikuti prosedur

perjalanan yang sudah ditentukan sehingga dalam perjalanannya terdapat kelancaran.

Merujuk kembali pada literatur dan sejarah bahwa pembelajaran sering digunakan untuk mewakili kehidupan manusia atau beberapa bagian dari kehidupan itu. istilah membimbing bukan hanya sekedar bermakna pembelajaran secara fisik, tetapi mencakup mental dan spiritual yang lebih kompleks dan luas istilah ini memiliki kegunaan tersendiri dalam menggambarkan proses pembelajaran. guru yang berpengalaman tentu sangat mengetahui dan menyadari kesulitan dalam membimbing, seorang pembimbing dia sangat tahu kelemahan peserta didik dan efek berbahaya dari bimbingan tanpa adanya ketrampilan, penguasaan materi serta kesatuan pandangan antara guru dengan peserta didik pada saat proses bimbingan, sehingga tidak heran rasa cemas dan putus asa yang membhinggapi guru.

c. Guru Sebagai Pengajar

guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya membentuk kompetensi dan memahami materi standar yang dipelajari. Tugas utama dan pertama guru adalah (*transfer of knowledge*), tugas ini merupakan pokok bagi seorang guru yang melekat pada dirinya, semua pakar sepakat bahwa mengajar adalah tugas pokok bagi guru.

d. Guru Sebagai Pelatih

Keberhasilan secara maksimal proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah membutuhkan pelatihan yang maksimal dan ditangani langsung oleh guru yang ahli dalam bidang tersebut dalam melatih keterampilan intelektual maupun motorik peserta didik sehingga menuntut guru untuk mengambil tindakan sebagai pelatih. dalam hal ini guru bertugas melatih peserta didik dalam

pembentukan kompetensi dasar sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh peserta didik itu sendiri. selain itu, guru tidak hanya memperhatikan kompetensi dasar saja tapi materi standar adalah suatu hal yang utama dalam melatih. dalam memberikan pelatihan guru harus memperhatikan perbedaan individual peserta didik dengan lingkungannya, hal ini akan mempengaruhi dalam menerima materi saat pelatihan. untuk itu, guru harus memiliki pengetahuan yang banyak dan pengalaman yang cukup karena yang akan dihadapi dilapangan berbagai macam karakter.

e. Guru Sebagai Penasehat

Guru adalah penasehat bagi peserta didik, bagi orang tua, dan bagi masyarakat sekitarnya. Menjadi penasehat memang tugas yang berat sebab sebelum menasehati orang lain ia harus bisa menasehati dirinya dirinya dulu ada pelajaran tentang introspeksi diri. tugas ini harus dijunjung tinggi meskipun mereka tidak memiliki keahlian khusus sebagai penasehat tapi apalah dikata sudah menjadi konsekuensi bagi seorang guru untuk memberikan kepercayaan atas fungsi guru untuk memberikan kepercayaan atas fungsi dirinya terhadap peserta didik dan lingkungan setempat. banyak guru yang menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan ia berusaha untuk mengatur kehidupan orang lain, sehingga tidak heran banyak ditemukan yang tidak senang dengan fungsi ini.

Pada hakikatnya, menjadi guru pada tingkat mana pun berarti menjadi penasehat dan menjadi orang kepercayaan, kegiatan pembelajaran pun meletakkan posisi guru tersebut. dalam proses pembelajaran, peserta didik senantiasa berhadapan dengan kebutuhan dan berbagai masalah tentu dalam kondisi seperti ini peserta didik akan berkonsultasi dengan gurunya sebagai orang kepercayaan untuk menemukan sebuah solusi. makin efektif guru menangani setiap permasalahan, maka kemungkinan makin banyak peserta didik berpaling dan berkonsultasi dengan guru tersebut karena guru posisi sebagai penasehat yang baik dan sekaligus orang kepercayaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Akhyak. *Profil Pendidikan Sukses, (Surabaya: P3M STAIN Tulungagung Dengan Elkaf, 2005). Journal Information*. Vol. 10, 2009.
- Ali, Muhammad. “Motivasi Peningkatan Disiplin Kerja Melalui Pemberian Reward Pada Guru SDN Kalaki.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)* 2, no. 2 (2022): 1–9. <https://doi.org/10.53299/jppi.v2i2.204>.
- Arjunaita, Arjunaita, Happy Fitria, and Rohana Rohana. “Peran Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Disiplin Kerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4, no. 2 (2020): 1667–75. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.631>.
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : 2014
- Elizabeth. B. Hurlock, *Perkembangan Anak*. Jakarta: Erlangga, 1978.
- Gafur, Abdul. *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Sidoarjo : Nizamia Learning Center, 2020
- Hafidulloh, Dkk. *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Yogyakarta : Bintang Pustaka Mandani, 2021.
- Harahap, Nursapia. *Penelitian Kualitatif*. Medan : Wal Ashri Publishing, 2020.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Ismam Halim & Sumarsih, Disiplin Kerja Sekolah Dasar Se-Kecamatan Rupit, ” *Jurnal Manajer Pendidikan* 15, no. 03 (2022): 1–9.
- Kementerian Agama Republik Indonesia Al-Qur’an dan Terjemahnya. CV Mulia Abadi : Jakarta Selatan, 2022.
- Kompri. *Motivasi Pembelajaran Perspektif guru dan siswa*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- L, Maolani. *Pembinaan Moral Remaja sebagai Sumber Daya Manusia di Lingkungan Masyarakat*. Bandung: PPS UPI, 2003.

- Mandala, Jurnal Pendidikan. "Jurnal Pendidikan Mandala 189" 2, no. 2 (2017): 189–93. <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/article/view/206/197>.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Musfah, Jejen. *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri, 2015.
- Mz, Ihsan. "Peran Konsep Diri Terhadap Kedisiplinan Siswa." *NALAR: Jurnal Peradaban Dan Pemikiran Islam* 2, no. 1 (2018): 1. <https://doi.org/10.23971/njppi.v2i1.915>.
- Octavia, Shilphy A. *Etika Profesi Guru*. Cet ke-1. Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020.
- Oktavia, Shilphy A. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019.
- Rahman, Masykur Arif. *Kesalahan-kesalahan Fatal Paling Sering Dilakukan Guru dalam Kegiatan Belajar-Mengajar*. Yogyakarta: Diva Press, 2011.
- Ramdani, Deni Sulaeman, Tia Agustine. Dewi, and Gunarto. Tri. "Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP* 2, no. 1 (2019): 609–18. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa p-ISSN 2620-9047, e-ISSN 2620-9071.
- Rusmawati, Vivi, S Sos Tujuan, and Kepemimpinan Kepala. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada Sdn 018 Balikpapan" *jurnal Administrasi Negara* 1, no. 2 (2013): 395–409.
- Sangdi, Etta Marnang. *Metodologi Penelitian*, ed. Andi. Yogyakarta, 2000.
- Semnas I I B Darmajaya, "Prosiding Issn: 2598 – 0246 | e-Issn: 2598-0238," 2017, 118–37.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pega dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Siswandoko, Tjatjuk san Darsono, *Manajemen dan Manusia Abad 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011
- Sulistiyono, Joko. *Meningkatkan Kedisiplinan Mengajar Guru*

- Melalui Supervisi Akademik Teknik Individual*. Cet ke-1. Tulungagung : Akademia Pustaka, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cet ke-19. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sulistriyo, *Buku Ajar Pengantar Manajemen Prodi Ekonomi*. tt.p : tt.p, 2003.
- Susanto, Ahmad. *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta : Kencana, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet Ke-8. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Suyitno. *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, Dan Operasionalnya*. Cet ke-1. Tulungagung : Akademia Pustaka, 2018.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Indonesia. Jakarta : Pusat Bahasa, 2008.
- Ulum, Miftahul. "Pembinaan Kompetensi Ustadz Madrasah Diniyah Melalui Program Tarbiyatul Mu'allimin Di Madrasah Diniyah Takmiliyah Awwaliyah Ar-Rosyidiyah Mambaul Ulum Pangarengan Sampang." *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 6, no. 2 (2019): 137–58. <https://doi.org/10.36835/modeling.v6i2.448>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana, 2017.