

MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI MTS NURUL HAYAH II

Muhammad Shubhan Hudzaifa, Kasudin, Siti Aminah, Fahad Achmad Sadat
Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Dosen IAIN Syekh
Nurjati Cirebon,

subhanhudzaifa35@gmail.com, aendin07@gmail.com, aminah.st2522@gmail.com,

fahad@stit-buntetpesantren.ac.id

Abstrack

This research is entitled "This research is entitled "School Principal Management of teacher and employee discipline to improve the quality of education at MTs Nurul Hayah II" This research aims to find (1) the form of School Principal performance management regarding teacher and employee discipline (2) find procedures implementation of rules and regulations in fostering teacher and employee discipline, (3) finding obstacles faced by school principals. The results of this research show that school principals must consistently implement management functions as a whole in fostering teacher and employee discipline, in implementing rules and regulations so that they run well.

Keywords: Performance Management, Performance Discipline.

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Penelitian ini berjudul "Manajemen Kepala Sekolah terhadap kedisiplinan guru dan pegawai untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Hayah II" Penelitian ini bertujuan untuk menemukan (1) bentuk manajemen kinerja Kepala Sekolah terhadap disiplin guru dan pegawai (2) menemukan tata cara pelaksanaan tata tertib dalam pembinaan disiplin guru dan pegawai, (3) menemukan kendala yang dihadapi kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan kepada kepala sekolah untuk konsisten mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen secara keseluruhan dalam pembinaan disiplin guru dan pegawai, dalam penerapan peraturan dan tata tertib agar berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja, Disiplin Kinerja.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memandai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, penyelenggaraan dan pengevaluasian pendidikan. Sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai

berdasarkan pelaksanaan tugas dan perannya. Dan salah satu diantaranya kepala sekolah adalah sebagai administrator dan supervisor dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah yang profesional dalam posisinya sebagai pemimpin tertinggi disebuah sekolah akan memberikan dampak positif dalam perubahan yang cukup mendasar dan pembaharuan sistem pendidikan disekolah yang bersangkutan implikasi dalam kerjanya, hal tersebut anatara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga pendidikan yang efektif, budaya mutu team work yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi aktif stakeholder yang ada, transparansi manajemen, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsip dan antisipatif terhadap keterbukaan, akuntabilitas dan sustainabilitas. Pemimpin yang memegang teguh amanah kepemimpinan yang diembankan akan selalu melaaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menggerakkan seluru komponen yang ada dalam lembaga tersebut dalam upaya mewujudkan cita-cita sebagaimana tertuang didalam visi dan misi lembaga yang bersangkutan.

Adapun pemilihan MTs Nurul Hayah II sebagai penelitian disebabkan karena sekolah ini merupakan salah satu sekolah baru yang berbasis Pondok Pesantren. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Nurul Hayah II belum sepenuhnya menerapkan konsepsi-konsepsi pendidikan sebagai mana yang sudah tertera dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2013 tentang pemerintah daerah yang kemudian diperkuat dengan penyempurnaan Undang-Undang Sisdiknas yang secara langsung berpengaruh terhadap perencanaan pelaksanaan dan evaluasi pendidik , juga di perkuat oleh Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 43 ayat 1 dan 2 yang menegaskan bahwa untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat guru dalam pelaksanaan tugas profesionalitas, organisasi profesi guru membentuk kode etik sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 tentang norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas profesionalita. Setiap lembaga persekolahan memiliki tata tertib dan peraturan terdiri yang dijadikan sebagai acuan, penegak disiplin.

Disiplin yang edial adalah disiplin yang mengarah pada rambu-rambu yang telah dirumuskan bersama. Sebuah organisasi yang tidak memiliki standar evaluasi terhadap pemberlakuan disiplin, akan memberikan dampak yang sangat negatif terhadap seluru aktifitas organisasi, bahkan akan rusak dalam pengelolaan manajemen, Sebagai contoh minalnya kegiatan belajar mengajar di MTs Nurul Hayah II dimulai pada jam 7.20 WIB dan berakhir pada jam 12.30 WIB akan tetapi apabila peraturan dalam tata tertib tersebut di atas yang menjadi acuan penengak disiplin ternyata tidak diimplementasikan dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar, maka akan berdampak pada penengakan dan pembinaan disiplin disekolah yang bersangkutan. Berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh guru dan tenaga pendidik dilingkungan MTs Nurul Hayah II yang notabene berbasis Pondok Pesantren, kerap kali mewarnai aktifitas mengajar disekolah tersebut.

Dalam sebuah wawancara sederhana dengan penulis, kepala sekolah menyatakan bahwa ternyata beberapa guru masih sering terlambat datang kesekolah, khususnya pada jam pertama pembelajaran dan guru piket, padahal guru bersangkutan seharusnya sudah mengajar dalam kelas sebagai jadwal yang telah disampaikan kepadanya. di samping itu juga ada beberapa guru tidak melaksanakan fungsinya sebagai guru. Minsalkan guru tidak datang mengajar, padahal memiliki jadwal mengajar tanpa ada keterangan. Terhadap dua jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan guru dan tenaga pendidik dalam pandangan penulis dapat dijadikan landasan grand tour command dicipline penelitian.

Pelanggaran pertama adalah sering beberapa orang guru terlambat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai akibat dari pelanggaran tersebut, bebrapa kelas yang gurunya terlambat masuk tampak masih ribut dan tidak kondusif. Pelanggaran kedua, terdapat beberapa guru tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, atau tidak datang ke sekolah tanpa ada penjelasan dan tidak ada komunikasi, sehingga berakibat pada tidak berfungsinya salah asatu fungsi manajemen yaitu actuating. Tidak berfungsinya salah satu fungsi manajemen tersebut berakibat secara langsung terhadap peserta didik dalam ruangan belajar. Siswa-siswi yang guru tidak datang mengajar dan tidak pula digantikan oleh guru lain menjadi tidak terkendalikan, bahkan yang ada peserta didik tidak mendapatkan ilmu sama sekali.

Handoko mengemukakan bahwa disiplin kerja tersebut dipandang *self dicipline* dan *command dicipline* kedua konsep tersebut dapat digunakan dalam melihat problematika yang muncul dalam disiplin kerja seluru komponen sebuah organisasi. *self dicipline* Timbul karna seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagaian dari organisasi, sehinggah orang akan merasa tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Sementara *command dicipline* tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ ancaman orang lain. Berdasarkan teori tersebut di atas, Kepala Sekolah selaku pimpinan tertinggi dilembaga tersebut saharusnya melihat fenomena-fenomena yang ada secara komprehensif dan kemudian menganalisa yang ada dilapangan untuk menentukan langkah apa yang akan diambil dalam mengurangi dan atau menghilangkan pola kerja indiscipliner.

Dengan demikian maka persoalan yang muncul adalah Kepala sekola tidak memberi peringatan kepada guru yang terlambat datang dan tidak disiplin sebagaimana jadwal yang telah ditetapkan. Dengan logika sederhana dapat dipaparkan bahwa apabila ditemukan beberapa persoalan dalam sebuah organisasi, maka pimpinan mengambil tindakan konkrit, baik itu berupa pembinaan, bimbingan atau pemberian sanksi. Williamson berpendapat bahwa pembinaan atau bisa juga disebut conseling diartikan sebagai suatu proses personalisasi dan individulisasi untuk membantu seseorang dalam mempelajari mata pelajaran di sekolah, ciri-ciri perilaku sebagai warga dan nilai-nilai pribadi dan sosial serta kebiasaan lainnya, mempelajari keterampilan dan sikap, dan

kepercayaan yang mendapat membantu dirinya selaku makhluk yang dapat menyesuaikan diri secara normal.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tata tertib sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Nurul Hayah II
2. Untuk mengetahui Manajemen apa yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Nurul Hayah II
3. Untuk mengetahui kendala yang sering dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Nurul Hayah.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu teknis atau cara yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedang penelitian itu sendiri adalah upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati, dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.¹ Maka dapat di simpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara yang dilakukan dengan sabar, hati-hati dan sistematis agar memperoleh data untuk mewujudkan kebenaran berdasarkan logika dan fakta.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dan data yang akurat, maka peneliti menggunakan pengumpulan data dengan menggunakan beberapa tehnik sebagai berikut:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk memperoleh pemahaman dengan menggunakan beberapa pertanyaan mengenai perspektif seseorang terhadap isu, tema atau topik tertentu.² Wawancara tersebut dilakukan untuk mendapatkan kelengkapan informasi tentang bagaimana Manajemen kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru dan pegawai untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Hayah II.

b. Teknik Pengamatan (*Observation*)

Observasi merupakan suatu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.³ Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cermat dan telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan, dan dimana tempatnya. Peneliti menggunakan tehnik observasi agar dapat meneliti secara

¹ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 24.

² Muh. Fitrah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*, (Sukabumi, CV Jejak, 2017), hlm. 66.

³ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 143.

langsung tentang bagaimana Manajemen kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru dan pegawai untuk meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Nurul Hayah II.

c. Teknik Dokumentasi

Dalam buku karangan Sugiyono yang berjudul Metode Penelitian Pendidikan, teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan dokumen, yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu yang dapat berbentuk tulisan, gambar, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan, dan lain-lain.⁴ Dokumen ada dua macam yaitu dokumen pribadi (buku harian, surat pribadi dan rencana program) dan dokumen resmi (memo, pengumuman, instruksi atau aturan suatu lembaga, majalah, buletin, pernyataan, dan berita yang disiarkan oleh media massa).

JENIS DAN SUMBER DATA

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali terjadi diperlakukan untuk tujuan pengambilan sebuah keputusan, data primer dianggap lebih akurat, karena data ini akan disajikan secara terperinci. Pada penelitian ini jawaban data primer diperoleh dari hasil wawancara dari pihak Kepala Madrasah, wakil kepala MTs Nurul Hayah II.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini lebih banyak sebagai data statistik atau data yang sudah dioalah dengan baik, sehingga siap digunakan dalam statistik biasanya tersedia pada kantor pemerintahan, perusahaan, lembaga pendidikan.

SUMBER DATA

Menurut Loftland yang dikutip dalam dalam buku Lexy Moleong Sumber data yang diutamakan dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, Persepsi dan tindakan, Selbihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya. berkaitan dengan hal tersebut Jenis datanya dibagi sebagai berikut :

1. Persepsi yaitu data yang dapat memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru di MTs Nurul Hayah II

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 329.

2. Place atau tempat adalah sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak dan keadaan keduanya objek untuk penggunaan metode observasi yaitu bangunan MTs Nurul Hayah II.
3. Data tertulis adalah sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau simbol-simbol lain. Ini digunakan pada metode dokumentasi.

ANALISIS DATA

Untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, digunakan analisa deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang mewujudkan bukan dalam bentuk angka melainkan dalam bentuk lapangan dan uraian deskriptif. Adapun cara pembahasan yang digunakan untuk menganalisa data dalam hal ini, yaitu dengan menggunakan pola pikir induktif. Yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian temuan tersebut dipelajari dan dianalisis sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan dan generalisasi yang bersifat umum.

PEMBAHASAN

Bentuk manajemen kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Nurul Hayah II lebih cenderung bersifat demokratis dalam segala hal, beliau sangat penting dalam memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, karena kepala sekolah merupakan faktor penggerak yang multifungsi dalam hal kegiatan-kegiatan yang berjalan di dalam lembaga pendidikan khususnya di MTs Nurul Hayah II, mulai dari planning, program, actuating program tersebut sampai pada evaluasi terhadap kedisiplinan guru dan pegawai.

Sebagai seorang kepala sekolah yaitu Ahmad Sutiyo SP,d dalam sebuah kesempatan penulis mewawancarai beliau, beliau, menjelaskan bahwa konsep dari pada manajemen yang dilakukan di lingkungan madrasah melalui penerapan peraturan dan tata tertib. Sebagai bentuk penggerakan organisasi yang baik, kepala sekolah berupaya menerapkan fungsi manajemen tersebut yang dituangkan dalam rumusan masalah peraturan dan tata tertib guru dan pegawai di MTs Nurul Hayah II.

Berdasarkan pendapat dan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam penerapan peraturan tata tertib sekolah bagi guru dan pegawai yang telah diimplementasikan oleh kepala sekolah sesuai dengan kemampuan dan keterbatasannya, namun demikian, tidak berarti telah berlangsung secara maksimal tanpa kekurangan dan kekeliruan. Sebagaimana telah ditemukan di atas bahwa dalam kondisi nyata di lapangan penelitian, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar masih terdapat faktor indikasi bahwa peraturan dan tata tertib yang sudah dibuat oleh pihak yayasan lembaga, belum diterapkan secara baik, hal ini tampak ada guru yang tidak datang ke sekolah tanpa adanya komunikasi kepada kepala sekolah dan tidak melaksanakan kegiatan belajar mengajar, padahal jika dilihat dari mata pelajaran yang sudah ditugaskan pada awal tahun pembelajaran, setiap guru-guru yang bersangkutan tidak mengisi jadwal mengajar sesuai dengan jadwal yang sudah diterimanya, dan kadang ada guru yang telat akan tetapi tidak langsung masuk ke kelas,

padahal ada jam guru tersebut. Problem ini yang masih terus diatasi oleh kepala sekolah sebagai manajerial yang professional, untuk terus berbenah agar kualitas pendidikan yang ada di MTs Nurul hayah lebi baik

PELAKSANAAN TATA TERTIB GURU DAN PEGAWAI.

Konsep implementas, peraturan atau tata tertib di MTs Nurul Hayah II belum seutuhnya berjalan dengan baik dan sempurna. Kepala MTs Nurul Hayah II , Bapak Ahmad Sutiyo SP,d menjelaskan bahwa belum sepenuhnya peraturan yang di berikan oleh pihak yayasan berjalan sempurna, sebagaimana yang diharapkan oleh stackholder yang ada di lingkungan yayasan Pondok Pesantren Nurul Hayah. Faktor penyebab beberapa guru belum sepenuhnya menjalankan kewajiban, kedisiplinan dalam pandangan beliau kurang pengabdian guru dan pegawai, faktor berikutnya yaitu karena kurangnya pengimplementasian kompetensi sebagai guru, baik dari faktor intrinsic maupun ekstrinsik. Meskipun secara sosialisasi sering dilakukan oleh Kepala sekolah dalam berbagai rapat dan musyawarah, yang sering menyinggung masalah indisipliner kepada guru. Berbagai langkah dan upaya telah dilakukanya dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas lewat indisipliner yang efektif dan efesien yang mempunyai tujuan bersaing sehat dengan lembaga-lembaga pendidikan yang lain.

Hal yang sama di sampaikan oelh wakil kepala bidang kurikulum, Dwi rachmwati S,Pd , dalam kesempatan wawancara dengan penulis bahwa semua orang mempunyai harapan pendidikan yang berkualitas, namun bagi beliau membangun kedisiplinan yang rapih butuh proses yang lama dan sabar, meskipun secara tidak langsung, kepala sekolah sering melakukan informasi di gup setiap harinya, bahkan sering menelpon gruru-guru yang tidak ada konfirmasi, dengan hal ini butuh waktu yang lama dan demi menuju lembaga pendidika yang diinginkan oleh masyarakat.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis melakukan pengamatan di lapangan penelitian dalam pengamatan tersebut mendapat data-data dilapangan bahwa masih ada guru yang terlambat disekolah, bukan hanya satu guru, bahkan 3 sampe 4 guru. Seperti apa yang di singgung oleh penulis di awal pembahasan, bahwan efeknya adalah kelas banyak yang kosong, sehingga peserta didik tidak mendapatkan pembelajaran, bahkan peserta didik menajdi gaduh dan dapat mengganggu proses kegiatan belejar mengajar kelas lain.

Menurut Griffin (2013) Manajemen adalah seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan) diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi), dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Kepala MTs Nurul Hayah II masih melakukan proses penerepan prinsip-prinsip manajemen, yaitu dengan pengontrolan dengan evaluasi terhadap kegiatan kegiatan yang belum berjalan dengan baik. Sanksi-sanksi pelanggaran seperti yang ada di buku kode etik pendidik, dan tenaga kependidikan.

1. Pemberi tegurun secara langsung

Teguran secara langsung merupakan salah satu sanksi bagi guru yang melanggar peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan bersama. Kepala sekolah menjelaskan bahwa guru yang melanggar peraturan maka akan dipanggil langsung oleh kepala sekolah, pemanggilan ini dilakukan setiap satu bulan sekali, hal ini agar ada keterbukaan guru dengan pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan lapangan penelitian, penulis memberikan kesimpulan bahwa kepala sekolah melakukan tindakan yang baik, setiap guru yang di anggar melanggar peraturan dan tata tertib. Biasanya di data oleh kepala sekolah, sehingga setiap satu bulan sekali, guru guru yang ada di dalam data, di panggil satu persatu oleh kepala sekolah. Hal ini bertujuan agar sekolah kepala sekolah bisa mengatasi problem yang dialami seorang guru yang melanggar peraturan dan tertib yang sudah ditetapkan. Sederhananya, kepala sekolah telah melaksanakan fungsi pengawasan dalam manajemen sekolah MTs Nurul Hayah II.

2. Pemberian Surat peringatan

Bentuk lain dari pemberian sanksi bagi guru yang melanggar tata tertib dan peraturan sekolah adalah pemberian surat peringatan. Adapun inti dari pemberian surat peringatan ini agar guru tidak melanggar peraturan dan tata tertib kembali. Ketika dikonfirmasi langsung dari Pimpinan Pondok Pesantren Nurul Hayah II, yaitu Kyai Abdus Salam Lc ME, penulis mendapat informasi bahwa sudah ada beberapa guru yang melanggar tata tertib dan peraturan dua atau tiga kali diberi surat peringatan oleh kepala sekolah. pemanggilan oleh kepala sekolah dan diberikan surat peringatan pertama merupakan langkah awal agar guru tidak mengulangnya kembali.

Dari hasil analisa terhadap beberapa data dan informasi tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa guru-guru yang melanggar disiplin dan telah sampai pada tahapan tertentu, maka berikan sanksi berupa surat peringatan. Di samping itu juga, apabila masih melanggar peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan oleh pihak yayasan maka akan diberikan surat peringatan yang kedua kalinya. Kepala Sekolah MTs Nurul hayah II masih mempunyai belas asih terhadap beberapa guru dan pegawai yang masih terlambat 5-10 menit. Ketika penulis mewawancarai kepala sekolah terkait hal tersebut, beliau menjelaskan bahwa setiap guru mempunyai progress kedisiplinan setiap harinya, mereka terus berusaha agar disiplin dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian berarti kepala sekolah telah menjalankan fungsinya sebagai pimpinan tertinggi di lembaga tersebut meskipun belum sempurna dengan berbagai pertimbangan yang ada.

3. Penahanan gaji atau bisyaroh

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya mempunyai gagasan ide yang baik. Hal ini dilakukan oleh kepala MTs Nurul Hayah II terkait penahanan gaji bagi guru yang sering telat. Setelah dikonfirmasi oleh penulis bahwa kepala sekolah mempunyai prinsip yang disiplin

maka berhak menerima gaji tepat waktu, kalau tidak disiplin maka sudah seharusnya gaji ditahan. Penerapan tersebut mempunyai tujuan agar guru dan pegawai tidak meremehkan yang namanya waktu.

Lebih lanjut kepala sekolah memberikan waktu selama satu minggu kepada beberapa guru dan pegawai untuk berusaha disiplin, ketika dalam satu minggu sudah bisa disiplin, maka sudah haknya mereka di berikan gaji yang seharusnya diberikan waktu yang telah ditentukan. Konsep yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan langkah yang tepat, agar guru dan pegawai selalu disiplin dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Penulis mengamati dilapangan bahwa yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam tindakan penahan gaji ini berjalan dengan baik, terbukti ada beberapa guru dan pegawai yang mulai disiplin, walaupun secara nyata dilapangan tidak selamanya setiap hari, tapi setidaknya ada peningkatan dalam indiscipliner.

PELAKSANAAN MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU

Disiplin berbagai organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan memiliki peranan penting dalam mewujudkan aktivitas organisasi yang baik dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin adalah kondisi yang secara sengaja di ciptakan dan dibentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang mempunyai tujuan nilai-nilai ketaatan. Dengan begitu, maka disiplin kerja dalam sebuah lembaga pendidikan ketaatan para pelaku pendidikan dan tenaga kependidikan mempunyai tanggung jawab agar menyadari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengabdian pada nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa, maupun kepentingan kehidupan bersama. Ksistensi Kepala Sekolah dalam lembaga pendidikan menjadi sangat penting apabila terdapat tujuan yang diinginkan diwujudkan bersama. Kepala sekolah tidak hanya menjadi bagian dari organisasi sekolah akan tetapi menjadi salah satu motor penggerak aktivitas organisasi sekolah. Demikian halnya dengan MTs Nurul Hayah II, dalam mewujudkan cita-citanya melalui visi dan misi yang sudah ditetapkan, maka kepala sekolah bersinergi mewujudkan pendidikan yang berkualitas dengan nilai-nilai agama sesuai dengan tuntunan al-Qur'an, Hadis, dan maqolah para ulama untuk mengatarkan peserta didik meraih harapan yang diinginkannya.

Secara tugas, kepala MTs Nurul Hayah II telah melakukan berbagai upaya dalam mewujudkan disiplin yang baik dilingkungan MTs, seperti apa yang dilakukan oleh sekolah-sekolah lain. Dengan demikian, konsep pembinaan disiplin yang dilakukan oleh Kepala sekolah tidak terlepas dengan berbagai masalah yang dihadapi, dan sudah pasti mempunyai kekurangan dan keterbatasan dalam pelaksanaan.

Merumuskan Peraturan dan Tata Tertib Melalui Rapat Khusus MTs Nurul Hayah II merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berbasis pondok pesantren yang mengindikasikan bahwa seluruh elemen masyarakat bisa bergabung dengan pondok Pesantren. Untuk membentuk situasi kondusif tersebut diatas, dibutuhkan perangkat administrasi yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyelenggaraan dan pengelolaan dan pendidikan yang baik. Perangkat administrasi yang penulis maksud

adalah peraturan dan tata tertib yang penulis maksud adalah peraturan dan tata tertib yang menjadi landasan penegakan disiplin di lingkungan MTs Nurul Hayah II khususnya bagi para pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sebagai dasar acuan perumusan tata tertib guru di Sekolah Menengah pertama Negeri 36 sarolangun adalah Kode Etik Guru Indonesia. Ketika hal ini di konfirmasi oleh kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa penataan perumusan peraturan dan tata tertib yang dilakukan di sekolah yang dipimpinnya secara material diambil dari berbagai aspek, seperti Kode Etik Guru Indonesia, Undang-undang kependidikan, dan hasil musyawarah bersama seluruh komponen sekolah. Untuk melihat kebenaran pendapat tersebut di atas, penulis melakukan observasi langsung di lokasi penelitian dengan mengamati dokumentasi yang kemungkinan dapat dijadikan dasar dalam perumusan peraturan dan tata tertib di MTs Nurul Hayah II. Hasil dari pengamatan tersebut menunjukkan bahwa perumusan peraturan dan tata tertib di sekolah,

Kepala Sekolah tidak serta merta membuat sebuah aturan berdasarkan keinginannya sendiri, namun mengadopsi dari beberapa referensi yang dapat dijadikan dasar dan perumusan tata tertib tersebut. Adapun rincian Kode Etik Guru Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membantu manusia pembangun yang berjiwa pancasila.
2. Guru memiliki kejujuran Profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing
3. Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan .
4. Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orang tua murid sebaik-baiknya bagi kepentingan anak didik.
5. Guru memelihara hubungan dengan masyarakat di sekitar sekolahnya maupun masyarakat yang luas untuk kepentingan pendidikan.
6. Guru secara Sendiri-sendiri atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
7. Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan maupun di dalam hubungan kseseluruhan.
8. Guru bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sasaran pengabdianya.
9. Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, dapat penulis kemukakan bahwa kepala sekolah memberi tugas dan tanggung jawab kepada masing-masing guru untuk melaksanakan tugasnya. Diantara tindakannya yang dilaksanakan kepala sekolah dalam pembinaan disiplin adalah dengan melakukan kerja sama dengan team work yang meliputi wakil-wakil kepala, dalam membuat tata tertib sekolah, baik dengan berkaitan

denagn keseluruhan guru dalm membuat tat tertib sekolah, baik yang kaitannya dengan seluru majelis guru, karyawan maupun para peserta didik.

Tata tertib yang telah dirumuskan dalam rapat musyawarah kemudian disampaikan dalam rapat bersama dengan seluru komponen sekolah dengan cara merumuskan tata tertib tersebut dibaca satu persatu dan disampaikan dihadapan peserta rapat dan sidang untuk melegalkan tat tertib tersebut. Setelah mendapatkan persetujuan, maka tata tertib yang disepakati bersama tersebut kemudian dibuat dalam bentuk surat keputusan bersama, dan selanjutnya diperbanyak untuk diketahui dan dilaksanakan oleh seluru elemen sekolah, termasuk kepala sekolah sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa Kepala MTs Nurul Hayah II belum melaksanakan tugas dan fungsi manajemennya secara optima sebagai pimpinan tertinggi disekolah tersebut yakni fungsi planning (Perencanaan), dimana dalam mewujudkan keteraturan di sekolah yang ia pimpin, aturan dan tata tertib bersama dengan majlis guru melalui rapat khusus. Namun dengan demikian, bentuk sanksi yang diberikan kepada mereka yang melanggar disiplin tidak di tata secara baik dalam pembuatan peraturan dan tata tertib. Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Sekolah MTs Nurul Hayah II sendiri.

Standar teori sebagaimana dikemukakan oleh Syaiful Sagala Bahwa pembinaan adalah suatu proses pemberian bantuan yang terus menerus dan sistematis dari pembimbing kepala kepada yang membimbing (dibina) agar tercapai kemandirian dalam pemahaman diri dan penyesuaian diri terhadap lingkungan. Usaha Pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah MTs Nurul Hayah II besifat persuasif dengan mendepankan aspek musyawarah dan Kebersamaan sehingga menjadi keputusan yang telah ditetapkan, bertanggung jawab bersama dalam mencari solusi yang baik. Sehingga persoalan yang muncul dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada.

KENDALA YANG DIHADAPI OLEH KEPALA SEKOLAH

Selain itu salah satu tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah sebagai supervisor. Kinerja kepala sekolah sebagai supervisor menuntut kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Kegiatan supervisor kepala Sekolah MTs Nurul Hayah II kepada guru dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Program ini selalu dijalankan oleh kepala sekolah mengingat pentingnya peningkatan kompetensi profesionalisme tenaga mengajar dan pengembangan akademik. Untuk mengetahui kinerja guru apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak, kepala sekolah MTs Nurul Hayah II setiap hari sering melakukan controlling ke kelas kelas, hal ini untuk melihat apakah setiap kelas ada gurunya atau tidak, selain itu melakukan evaluasi setiap bulan dan satu semester sekali, pada akhir tahun juga ada evaluasi lagi serta penyusunan program kerja. Selain itu juga adanya pembinaan kepada para guru ini dilakukan setiap satu bulan sekali. Sebagai Kepala MTs Nurul Hayah II untuk meningkatkan kedisiplin

guru tidak selalu berjalan dengan lancar, pastinya ada kendala dan hambatan-hambatan antara lain:

1. Dalam menegur guru yang lebih senior masih ada rasa tidak enak.
2. Masing-masing guru mempunyai kepentingan sendiri.
3. Sikap, latar belakang dan tingkat sosial guru yang berbeda-beda.
4. mempunyai usaha kerja tambahan.

Kepala sekolah merupakan komponen yang sangat penting dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan, dalam kaitannya dengan peningkatan kerja guru, kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik untuk anggotanya sedangkan beliau sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah harus menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kemampuan beliau, Namun untuk meningkatkan kedisiplin guru tidak selalu berjalan dengan lancar, oleh karna itu ada kendala dan hambatan dalam menegakkan peraturan dan tata tertib sekolah tersebut.

KESIMPULAN

1. Dalam upaya untuk meningkatkan Kedisiplinan guru dan pegawai di MTs Nurul Hayah II, Kepala sekolah membuat bentuk manajemen yang berdasarkan fungsi-fungsi manajemen, seperti menerapkan fungsi *planning* dan *actuating* (Penggerakan) namun kepala sekolah mengabaikan fungsi *organizing* dan *evaluating*, sehingga kegiatan manajemen tersebut tidak dapat berjalan dengan baik.
2. Pelaksanaan tata tertib sekolah sudah berjalan dengan baik, dikarena kepala sekolah sebagai *to be leader* sudah menintruksikan kepada semua guru untuk mentaati semua peraturan kedisiplinan yang dibuat.
3. Dalam pelaksanaan Manajemen kesedisiplinan guru terdapat Faktor-faktor kendala yang di hadap oleh kepala MTs Nurul Hayah II Pertama, Dalam hal komunikasi dengan para bawahan kadang masih ada rasa segan. Kedua, Masing-masing guru mempunyai kepentingan sendiri. Ketiga, Sikap latar belakang dan tingkat sosial guru yang berbeda-beda.

SARAN

1. Kepala Sekolah MTs Nurul Hayah II agar tetap konsisten dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen keseluruhan, serta mmencari solusi lainnya dalam membuat kebijakan pembinaan disiplin tersebut, dan selalu membuat komunikasi terbuka kapada setiap guru agar tidak ada rasa yang bisa menjadi penghabat komunikasi.
2. Kantor Kementrian Agama Kabupaten Cirebon selaku penanggung jawab pendidikan umun, harus memainkan perannya sebagai fasilitator dan penentuan kebijakan pendidikan. Harus memonitoring kerja kepala sekolah serta jajaranya, serta memperhatikan kendala-kendala kepala sekolah dalam pembinaan disiplin di lingkungan MTs Nurul Hayah II. Di samping itu juga, di harapkan kontribusny dalam memberi masukan pengelolaan sekolah tersebut agar dapat bersaing dengan sekolah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Djam'an Stori dan Aan Komaria, 2013 *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta)
- George R. Terry Leslie W. Ru, 2010 *Dasar-dasar manajemen* (Jakarta : PT. Bumi Aksara)
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).
- Muh. Fitrah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*, (Sukabumi, CV Jejak, 2017).
- Syaiful Sagala, 2010 *Manajemen Strategik dalam peningkatan mutu pendidikan* (Bandung : CV Alfabeta,)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Undang Ahmad Kamalidi, 2010 *Etika Manajemen Islam* (Bandung: pustaka setia,)