Publiher: Balai Diklat Keagamaan Aceh
Vol 3 No 2 Desember 2024
E-ISSN : 2961-8789
SEULANGA
JURNAL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

# Strategi Kepala madrasah Dalam Melakukan Pembinaan disiplin Kehadiran Guru Di MTsN 2 Simeulue

Septimi Hartati Natalia [1], Fitriah [2]
MTsN 2 Simeulu, Aceh, Indonesia[1], MAS Darul Mutaalimmin, Aceh, Indonesia[2]
Septimi123@gmail.com [1], fitriahmanteng@gmail.com [3]



| Submitted | Reviewed | Revision | Published |
|---|---|---|---|
| November 2024 | November 2024 | Desember 2024 | Desember 2024 |



## ABSTRAK

Pada tahun 2022, kedisiplinan kehadiran guru MTsN 2 Simeulue belum sesuai harapan. Dampaknya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan. Dibutuhkan strategi yang lebih humanis untuk melakukan pembinaan kedisiplinan kehadiran guru. Dari jumlah 32 orang guru yang bertugas di MTsN 2 Simeulue terdapat 5 orang (15,6 %) guru yang sering datang terlambat lewat dari jam 08.00 Wib, dan 7 (21,8%) orang guru belum tiba pada jam 07.45 Wib, sehingga tidak dapat menjalankan tugas sebagai guru piket atau terlambat masuk ke dalam kelas mencapai 30 menit. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *mixed method* telah dilaksanakan pada tahun ajaran 2022/2023, dimulai pada bulan Agustus 2022. Jumlah sumber data adalah 32 orang guru, 25 orang siswa dan perwakilan orang tua. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, pengisian instrumen, dokumentasi catatan piket dan observasi. Teknik analisis data menggunakan rumus distribusi frekuensi untuk data kuantitatif. Data kualitatif dianalisis melalui tahapan pemilahan data, interpretasi data, penarikan kesimpulan, triangulasi sumber dan penulisan laporan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan yang dilaksanakan terhadap kedisiplinan kehadiran guru telah mencapai target pada bulan April 2023. Pada bulan Januari terdapat 5 (16 %) guru yang telah tiba jam 07.30, 8 (25%) guru telah tiba jam 07.45, dan 18 (6 %) guru tiba lewat jam 08.00. Pada bulan januari 2023 terjadi peningkatan kedisiplinan kehadiran guru dari 16% menjadi 41 %. Adapun pada bulan April, terdapat 9 (28 %) guru yang telah tiba jam 07.30, terdapat 20 (62%) guru telah tiba jam 07.45, dan 2 (7 %) guru tiba lewat jam 08.00. Pada bulan April 2023 terjadi peningkatan kedisiplinan guru dari 41 % menjadi 90 %. Strategi yang dilakukan oleh Kepala madrasah adalah; (1) penerapan kebijakan dan aturan yang telah disepakati, setiap guru yang bertugas mengajar jam pertama sudah hadir ke madrasah maksimal jam 7.45 Wib. Guru yang bertugas sebagai piket diwajibkan telah hadir jam 07.30 Wib. Pada jam 07.45 Wib, guru piket mengatur barisan siswa untuk melaksanakan kegiatan rutin harian yaitu membaca Asmaul Husna dan hafalan hadis bersama, (2)Kepala madrasah selalu menjadi orang yang pertama hadir ke Madrasah setiap pagi. Pada jam 07.30 Kepala madrasah turut berdiri di pintu gerbang untuk menunggu kedatangan siswa dan guru, (3) setiap siswa dan guru yang datang ke sekolah saat masuk ke dalam pintu gerbang wajib memberi salam dan bersalaman, (4) bagi guru yang terlambat Kepala madrasah menyapanya dan menanyakan secara langsung alasan keterlambatan serta dicatat dalam buku penilaian kinerja guru.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, guru, pembinaan, disiplin kehadiran

E-ISSN : 2961-8789
SEULANGA
JURNAL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

**ABSTRACT**

In 2022, the discipline of MTsN 2 Simeulue teachers will not meet expectations. The impact is very influential on the achievement of the learning objectives that have been set. A more humane strategy is needed to foster discipline in teacher attendance. Of the 32 teachers on duty at MTsN 2 Simeulue, there are 5 (16%) teachers who often arrive late after 08.00 WIT, and 7 (22%) teachers have not arrived at 07.45 WIT, so they cannot carry out their duties as teachers picket or are late for class up to 30 minutes. This research was conducted using a mixed method approach and was carried out in the 2022/2023 academic year, starting in August 2022. The number of data sources was 32 teachers, 25 students and parent representatives. Data collection was carried out through interviews, filling out instruments, documenting picket notes and observations. The data analysis technique uses a frequency distribution formula for quantitative data. Qualitative data is analyzed through the stages of data sorting, data interpretation, conclusion drawing, source triangulation and report writing. The results of the research show that the coaching carried out on teacher attendance discipline has reached the target in April 2023. In January there were 5 (16%) teachers who arrived at 07.30, 8 (25%) teachers arrived at 07.45, and 18 (6%) teachers arrived at 07.45. %) the teacher arrived after 08.00. In January 2023 there was an increase in teacher attendance discipline from 16% to 41%. Meanwhile, in April, there were 9 (28%) teachers who arrived at 07.30, 20 (62%) teachers arrived at 07.45, and 2 (7%) teachers arrived after 08.00. In April 2023 there will be an increase in teacher discipline from 41% to 90%. The strategy carried out by the Head of the Madrasah is; (1) implementing the agreed policies and rules, every teacher who is in charge of teaching the first hour must be present at the madrasah at a maximum of 7.45 WIB. Teachers who serve as pickets are required to be present at 07.30 WIB. At 07.45 WIT, the picket teacher arranged a line of students to carry out daily routine activities, namely reading the Asmaul Husna and memorizing hadith together. (2) The Madrasah Head is always the first person to come to the Madrasah every morning. At 07.30 the Head of the Madrasah also stands at the gate to wait for the arrival of students and teachers, (3) every student and teacher who comes to school when entering the gate is obliged to greet and shake hands, (4) for teachers who are late the Head of the Madrasah greets them and ask directly the reason for the delay and record it in the teacher's performance assessment book.

Keywords: Madrasah principal, teacher, coaching, attendance discipline

## PENDAHULUAN

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap patuh seseorang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yaitu menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, disiplin mempunyai peran yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya (Siagian, 2016). Kedisiplinan berarti kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005).

Hal ini berarti kedisiplinan guru dapat diartikan sebagai kepatuhan guru pada segala aturan yang ditetapkan dalam tata tertib dan kode etik yang disusun berdasarkan kesepakatan bersama. Apabila kedisiplinan guru tinggi, maka kinerja guru juga akan tinggi.

E-ISSN : 2961-8789
SEULANGA
JURNAL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Kinerja guru yang tinggi akan meningkatkan capaian hasil belajar siswa yang juga tinggi. Kedisiplinan guru dalam mengajar di kelas sangat berpengaruh terhadap capaian belajar siswa (Fatmawati, 2023). Kedisiplinan guru dapat meningkatkan motivasi belajar siswa Sekolah Dasar, karena mereka masih pada tahap operasional konkret yang membutuhkan contoh nyata untuk diteladani. Keteladanan tersebut didapatkan apabila guru disiplin saat memulai pembelajaran di kelas. Siswa sudah mampu menilai mana guru yang disiplin dan tidak disiplin. Guru yang disiplin berarti guru tersebut sudah menjalankan salah satu peraturan sekolah dengan baik (Sukaesih, 2019)

Permasalahan kedisiplinan guru, menjadi fokus beberapa peneliti diantaranya berjudul "Upaya Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Guru Melalui Pembinaan Individu". Pada siklus 1, peneliti menemukan permasalahan kedisiplinan guru yaitu kurangnya kesadaran tentang ketepatan waktu mengajar, dan sering bolos mengajar. Hasil penelitian pada siklus 1 belum tercapai karena observasi pada awal penelitian menunjukkan bahwa kedisplinan guru rata-rata presentase sebesar 65% dengan penilaian rata-rata cukup, aspek-aspek yang diamati adalah terhadap tugas kedinasan, disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap suasana kerja, disiplin di dalam melayani masyarakat, dan disiplin terhadap sikap dan tingkat laku. Pada siklus 2 terkait kedisiplinan guru terdapat dua aspek yang masih banyak dilanggar oleh 7 orang guru yaitu disiplin terhadap tugas dinas; tidak menyiapkan kelengkapan mengajar dan disiplin terhadap waktu; tidak menepati waktu tugas dan memanfaatkan waktu dengan baik. Rata-rata kedisplinan guru adalah sebesar 69,42% dengan kriteria penilaian cukup. Peneliti menyimpulkan bahwa guru kurang displin dan kurang kinerja kerjanya disebabkan: (1) adanya waktu toleransi guru boleh terlambat selama 5 menit. (2) adanya toleransi absen tidak terbatas bagi guru yg minta izin atau cuti, (3) adanya pengecualian bagi guru senior. Pada siklus 3 rata-rata kedisplinan guru adalah sebesar 75,42% dengan kreteria penilaian baik. Dapat disimpulkan bahwa pembinaan indivindu dapat memperbaiki kedisiplinan dan kinerja guru SMK PGRI Lubuklinggau (Angraini, 2016).

Selain itu, upaya meningkatkan kedisplinan guru dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan, baik bersifat moril maupun materil. Contoh penghargaan moril adalah memberikan kesempatan belajar lebih lanjut atau mengikuti pengembangan karir di luar sekolah. Penghargaan materil dapat dalam bentuk uang, sertifikat, dan pengakuan Kepala Sekolah. Kepala sekolah harus mampu memahami karakteristik para guru yang dipimpinnya. Penegakan disiplin bagi guru tidak boleh menimbulkan konflik baru yang justru memunculkan lingkungan pendidikan dan interaksi yang disharmonis.

Pemberian reward dan punishment dalam pembinaan disiplin guru pernah diteliti di SMP Negeri 1 Simpang Hilir, Kabupaten Kayong Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu budaya sekolah yang harus dipertahankan adalah masalah kedisiplinan, termasuk disiplin para guru dalam kehadiran di kelas pada proses belajar mengajar. Untuk meningkatkan disiplin para guru dapat diupayakan melalui penerapan *Reward and Punishment*. Penelitian Tindakan Sekolah ini membuktikan bahwa kedisiplinan guru dalam kehadiran di kelas meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 75% pada akhir siklus 2 dengan penerapan *reward and punishment* kepada guru (Farida, 2022).

Penelitian tentang kedisiplinan guru juga dapat dilihat dari hasil penelitian pada SMAN 1 Probolinggo. Penelitian tindakan sekolah yang dilakukan terhadap 56 orang guru, terdiri atas 45 orang guru PNS, dan 11 orang guru Non PNS di SMAN 1 Probolinggo selama dua siklus menanmpilkan hasil bahwa pada pra siklus guru yang terlambat masuk kelas daring kurang dari 10 menit berjumlah 9%. Pada siklus pertama guru yang kedisiplinan guru masuk dalam kelas daring meningkat menjadi 21,00%. Setelah dilaksanakan tindakan *reward and punishment*, pada siklus kedua guru meningkat menjadi 80,20%. Ternyata pada siklus kedua, kedisiplinan guru dalam kehadiran dikelas pada proses belajar mengajar secara daring meningkat dan memenuhi indikator yang telah ditetapkan sebesar 80%. Disimpulkan bahwa penerapan *reward dan punishment* efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru di kelas pada kegiatan belajar mengajar di kelas daring (Suparwan, 2021).

Disiplin kehadiran berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru-guru yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi umumnya kinerjanya sangat baik. Dengan demikian peraturan, tata tertib, keteladanan, tindak lanjut Kepala Satuan Pendidikan menjadi hal yang penting dalam upaya membina kedisiplinan guru. Hal ini sebagaimana pengalaman Kepala MTsN 2 Simeulue yang menerapkan strategi keteladanan dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Hasil observasi kepala madrasah, sejak tahun 2022, sebagian guru yang belum menaati tata tertib dan peraturan dalam penegakan kedisiplinan. Kepala madrasah telah berupaya untuk memberikan bimbingan melalui keteladanan terhadap guru yang berkedisiplinan rendah. Keteladanan tersebut adalah dengan merubah kebiasaan lama, dimana Kepala madrasah kadangkala juga terlambat hadir ke sekolah.

Strategi pembinaan kedisplinan guru mengharuskan Kepala madrasah menunjukkan integritas yang sempurna di hadapan seluruh guru. Setiap hari Kepala madrasah menjadi orang yang pertama hadir dan ikut menunggu kedatangan guru dan siswa di pintu gerbang. Kepala madrasah menerapkan semua aturan dan tata tertib yang telah disepakati bersama dengan dewan guru sebagau bentuk memberikan teguran secara tidak langsung kepada para guru. Keteladanan kepala sekolah adalah sikap dan tingkah laku yang dapat lihat dan diteladani oleh para guru bahkan para siswa.

MTsN 2 Simeulue yang memiliki guru sebanyak 32 orang, yang terdiri dari 10 orang PNS dan 22 orang guru honor, merupakan madrasah yang berada di Kecamatan Simeulue Timur. Letak madrasah yang strategis menyebabkan adanya sorotan Masyarakat terhadap kondisi ini. Dari jumlah 32 orang guru tersebut terdapat 5 orang (15,6 %) guru yang sering datang terlambat lewat dari jam 08.00 Wib, dan 7 (21,8%) orang guru belum tiba pada jam 07.45 Wib, sehingga tidak menjalankan tugasnya sebagai piket dengan baik, bahkan terlambat masuk ke dalam kelas mencapai 30 menit. Akibatnya proses belajar mengajar yang semestinya berlangsung 40 menit/jam tidak tercapai, dampaknya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan.

Upaya yang dilakukan oleh Kepala madrasah ini memberikan perubahan terhadap tingkat kedisiplinan guru, sehingga diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi para pemimpin Satuan Pendidikan lainnya untuk menyelesaikan masalah yang serupa. Sejak tahun 2023 hampir tidak ditemukan lagi kasus yang berhubungan dengan pelanggaran kedisiplinan waktu oleh guru MTsN 2 Simeulu.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *mixed method* telah dilaksanakan pada mulai semester ganjil 2022/2023. Jumlah sumber data adalah 32 orang guru, 25 orang siswa dan perwakilan orang tua. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, pengisian instrumen, dokumentasi catatan piket dan observasi. Teknik analisis data menggunakan rumus distribusi frekuensi untuk dta kuantitatif. Data kualitatif dianalisis melalui tahapan pemilahan data, interpretasi data, penarikan kesimpulan, triangulasi sumber dan penulisan laporan. Pembinaan yang dilaksanakan sejak mulai awal semester genap atau bulan Januari 2023, telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan target pada bulan April 2023.

## DASAR TEORETIS

### Kepemimpinan dan Keteladanan Kepala madrasah

Kepemimpinan Kepala madrasah sangat menentukan keberhasilan pengelolaan satuan pendidikan. Kemampuan dan kesiapan Kepala madrasah sangat diperlukan untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru dan staf agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Nur, 2011). Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (Mulyasa, 2009).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, teladan didefinisikan sebagai sesuatu yang patut ditiru atau baik untuk dicontoh baik dalam perkataan, perbuatan, perlakuan dan sikap, sedangkan dalam bahasa Arab teladan memiliki kesamaan arti dengan uswatun hasanah. Mahmud Yunus memberi defenisi uswatun hasanah dengan qudwah yang berarti ikutan, sedangkan hasanah berarti perbuatan baik (Yunus, Kamus Bahasa Arab, 1989)

Keteladanan dapat diartikan sebagai semua gerak–gerik tingkah laku baik seseorang yang selalu dijadikan contoh oleh orang lain. Realisasi kepemimpinan yang baik dalam pengelolaan satuan Pendidikan terletak pada kemampuan pimpinan dalam memberikan keteladanan. Aspek-aspek keteladanan yang dimiliki Kepala Sekolah dalam konteks pendidikan meliputi; (1) adanya hubungan yang akrab dengan siswa dan sejawat, (2) adanya ketundukan atas dasar rasa hormat terhadap yang lebih tua dan pimpinan, (3) adanya kebiasaan hidup hemat dan sederhana, (4) adanya semangat mandiri dan menolong diri sendiri, (5) kebiasaan berjama'ah, (6) disiplin waktu dalam 24 peribadatan, (7) kebiasaan berpuasa Sunnah, (8) kehidupan religius dalam jam keseharian di sekolah (Machali, 2010).

Berdasarkan tataran hubungan kerja, sebagai pemimpin Kepala Sekolah idealnya harus mampu; (1) berpikir sistem dalam segala hal, (2) mengambil keputusan dalam situasi yang sangat kritis, (3) mengelaborasi sikap dan tingkah laku sesuai dengan lingkungan, (4) menguasai budaya yang berhubungan dengan dirinya, (5) memotivasi kerja bawahan secara kreatif, (6) membaca situasi dan harus ditindak lanjuti, (7) menguasi kondisi lingkungan keamanan (Murniati dan Usman, 2009).

Hal ini berarti kepala satuan pendidikan seperti Madrasah Tsanawitah (MTs) harus mampu bersikap tegas dalam menjalankan peraturan dan memberikan tugas. Perilaku kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu rencana

yang akan dilaksanakan. Demikian juga kegiatan koordinasi (pembagian tugas suatu kegiatan) harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi guru.

**Kedisplinan Guru**

Disiplin berasal dari kata "*disciplina*" atau dalam Bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengajaran, pelatihan dan sebagainya (Hasibuan, 2011). Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang di tetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Irham, 2016). Pendidik atau guru adalah orang yang bertanggungjawab untuk memberikan bantuan kepada siswa dalam pengembangan baik fisik dan spiritual, dengan demikian yang dimaksud lainnya perlu ditingkatkan selain itu guru memiliki peranan yang sangat unik dan sangat kompleks di dalam pencapaian tujuan pembelajaran melalui kegiatan belajar mengajar .

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap Pendidikan anak didiknya karena bagaimanapun seorang guru merupakan cerminan bagi anak didik dalam sikap dan keteladanan. Sikap disiplin akan memberikan warna terhadap hasil Pendidikan yang jauh lebih baik. Guru dan kedisiplinan menjadi dua sisi mata koin yang tidak dapat dipisahkan , tanpa kedisiplinan dalam melaksanakan tugas profesinya, maka tujuan dari proses pembelajaran tidak akan pernah tercapai, disiplin sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugas profesinya, oleh karena itu sikap disiplin harus ditanamkan agar menjadi pembiasaan. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan guru adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tugas yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan agar guru tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh
2. Teladan pemimpin yang baik, jika Kepala Sekolah disiplin, maka kedisiplinan bawahan akan ikut baik.
3. Jasa/gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan guru, karena berpengaruh terhadap kepuasan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan guru yang baik sekolah harus memberikan balas jasa yang relatif besar
4. Keadilan dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian jasa, dan pengharagaan. Pemimpin yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua guru, dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru di sekolah. Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya
6. Sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan sekolah. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan guru.

7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan suatu tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan guru di sekolah. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan, dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan guru disekolah.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama guru ikut menciptakan kedisiplinan yang baik. Kepala sekolah harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi diantara semua guru. Kedisiplinan guru akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi sekolah tersebut baik (Hasibuan, 2005).

Kedisiplinan guru diukur dari 6 pilar utama, yaitu akseptasi, energi kemauan, bekerja keras, menghargai waktu, mengembangkan produktivitas profesional dan persistensi (Danim, 2011). Akseptansi bermakna seseorang mampu mempersepsi secara sadar dan akurat menerima realitas apa yang dipersepsikan sehingga mampu menerima realitas dan membuka diri untuk mereposisi perilaku atau tindakannya. Energi kemauan yang merupakan kemauan seseorang untuk menentukan tindakan dan mengatakan hal itu mungkin dilakukan. Bekerja keras berarti memiliki kesiapan untuk menghadapi tantangan, mencurahkan energi dan waktu untuk membangkitkan semangat kerjanya. Menghargai waktu merupakan salah satu pilar penting dalam mengukur kedisiplinan guru.Guru yang disiplin akan menjaga waktu tugasnya dengan baik, dapat menyesuaikan diri antara waktu bertugas dan waktu beristirahat dengan benar. Kedisiplinan guru juga dapat diukur dari kemampuan mengembangkan produktivitas personal dalam bentuk berkarya, berinovasi dengan berbagai kreatifitas. Adapun persistensi mengandung makna suatu kemauan secara konsisten dalam menjaga tindakannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Secara khusus tujuan disiplin kerja bagi guru dibuktikan dengan kemampuan guru mentaati segala peraturan dan kebijakan baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen yang baik. Apabila guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka peserta didik akan memperoleh pelayanan yang maksimum. Salah satu disiplin kerja yang penting bagi guru adalah disiplin kehadiran dalam menjalankan rutinitas tugasnya.

Hambatan yang sering dihadapi kepala sekolah dalam melakukan pembinaan kedisiplinan guru adalah guru yang jenuh dengan tugasnya, dan jarak tempat tinggal guru ke sekolah yang jauh. Oleh karena itu, kepala madrasah harus selalu mengingatkan guru tentang kedisiplinan, melakukan pembinaan, memberikan teguran atau sanksi dan membuat kesepakatan bersama. Pembinaan guru dalam semua aspek kompetensi dan kinerjanya merupakan bagian dari program kerja kepala madrasah. Terdapat enam upaya kepala madrasah dalam menegakkan disiplin kerja guru antara lain memberikan motivasi, menjadi teladan bagi guru, sengaja membuat peraturan, melakukan pengawasan, memberikan arahan atau sanksi, dan memberikan penghargaan (Siskawati, 2024).

Kepala madrasah dapat dijadikan teladan, jika ucapan dan perbuatannya selaras dan sejalan. Seorang kepala sekolah yang memiliki keteladanan akan mudah menggugah serta mempengaruhi guru-gurunya untuk lebih giat bekerja dan akan berusaha

menciptakan perilaku yang baik dalam pribadinya sebagai atasan. Kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang tertinggi disekolah yang sangat berpengaruh, bahkan sangat menentukan terhadap mutu pendidikan disekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing mengarahkan dan mengerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan atau bisa dikatakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap penetapan pencapaian tujuan pendidikan (Zazin, 2011).

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang atasan atau pimpinan di suatu lembaga yang memiliki sikap atau perbuatan yang patut ditiru dan dicontoh, menjadi kepala sekolah dinyatakan teladan bagi gurunya adalah memiliki integritas yang tinggi dan berkomitmen terhadap aturan yang berlaku disekolah dalam artian seorang kepala sekolah harus berani mengambil keputusan yang sudah disepakati bersama dan siap menerima risiko serta tanggung jawab atas keputusannya. Seorang kepala sekolah yang memiliki keteladanan akan mudah menggugah serta mempengaruhi guru-gurunya untuk lebih giat bekerja dan akan berusaha menciptakan perilaku yang baik dalam pribadinya sebagai seorang pimpinan. Seorang kepala madrasah harus mampu menyinergikan keseluruhan sikap sesuai dengan norma yang belaku, baik dengan kode etik guru maupun tata tertib yang ada disekolah dimana ia mengabdi, sehingga para guru mampu menjadikannya sebagai teladan, panutan dan mengikutinya, setiap orang memahami bahwa keteladanan merupakan salah satu karakteristik penting bagi keberhasilan seorang pemimpin.

Dalam teori kepemimpinan keteladanan, pemimpin melaksanakan lima praktik kepemimpinan keteladanan yaitu mencontohkan cara, menginspirasi visi bersama, menentang proses, menampukkan orang untuk bertindak, dan mendorong hati, sebagai pemimpin kepala sekolah juga memberikan petunjuk dan pengawasan serta meningkatkan kemauan peserta didik, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas (Kouzes, 1999).

Dalam tataran hubungan kerja, sebagai pemimpin kepala sekolah idelanya harus mampu (1) berpikir sistem dalam segala hal, (2) mengambil keputusan dalam situasi yang sangat kritis, (3) mengelaborasi sikap dan tingkah laku sesuai dengan lingkungan, (4) menguasai budaya yang berhubungan dengan dirinya, (5) memotivasi kerja bawahan secara kreatif, (6) membaca situasi dan harus ditindak lanjuti, (7) menguasi kondisi lingkungan keamanan. (Murniati AR dan Usman, 2009).

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus, mencakup kepribadian, keahlian dasar pengalaman dan pengetahuan profesional, diklat dan keterampilan profesional dan pengetahuan administrasi dan pengawasan yang professional. Apabila unsur-unsur kelengkapan sekolah telah terpenuhi, maka perhatian selanjutnya akan tertuju kepada kualitas dan mutu yang dimiliki sekolah. Perihal ini akan dinilai lewat disiplin, keteladanan, dan keahlian ilmu dari guru-guru serta pengelolaan sekolah oleh Kepala Sekolahnya. Salah satu yang diyakini sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan mutu sekolah adalah dengan memperhatikan kinerja guru, dan kinerja guru sangat erat kaitannya dengan keteladanan yang diperankan oleh Kepala Sekolah (Salim, 2022)

E-ISSN : 2961-8789
SEULANGA JURNAL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Identifikasi Perilaku Kedisiplinan guru MTsN 2 Simelu

Kepala MTsN 2 Simeulue mengidentifikasi adanya masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dengan cara melakukan observasi aktivitas guru di pagi hari sebelum aktivitas pembelajaran dimulai. Kepala madrasah memberikan tugas kepada guru piket untuk mencatat waktu kehadiran dan kepulangan setiap guru di buku piket serta mengisi intrumen yang telah disediakan. Setelah dua bulan masa observasi maka dilakukan evaluasi dan diperoleh data terdapat 12 guru (37,5%) tidak mematuhi aturan kedisiplinan waktu. Kondisi yang telah terjadi dalam beberapa tahun ini mengakibatkan waktu pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pada jam pertama menjadi terlambat. Oleh karena itu Kepala Madrasah merencanakan kegiatan pembinaan disiplin kehadiran guru dengan indikator keberhasilan adalah 85 % guru yang bertugas pada jam pertama telah hadir ke sekolah pada jam 07.45 Wib dan guru piket telah hadir ke madrasah pada jam 07.30 Wib.

Langkah pertama yang dilakukan adalah Kepala Madrasah mengundang guru untuk melaksanakan rapat dan memaparkan fakta serta data yang telah ditemukan selama ini berkaitan dengan pelanggaran kedisiplinan kehadiran guru. Data tersebut berasal dari catatan piket, pengisian instrument, dokumentasi foto dan video, hasil wawancara dengan guru dan siswa. Kepala madrasah memberikan arahan dan pembinaan dengan harapan guru yang sering terlambat dapat memperbaiki kinerjanya. Berdasarkan kesepakatan rapat, Kepala MTsN 2 Simeulu berhasil menfasilitasi guru meninjau dan menyusun kembali tata tertib terutama yang berkenaan dengan keddisiplinan guru serta disepakati bersama.

TATATERTIB GURU MTsN 2 SIMEULUE

1. Berpakaian Seragam /Rapi, dengan ketentuan : Senin-selasa Baju putih Rok/celana Hitam, Jilbab Hitam. Rabu Batik Kemenag, Kamis Batik Bebas, Jum'at baju muslim, Sabtu Bebas tapi sopan
2. Bersikap dan Berperilaku Sebagai Pendidik
3. Berkewajiban menyiapkan Administrasi pengajaran, alat-alat dan bahan Pelajaran.
4. Bagi guru Piket wajib Hadir DiMadrasah pada pukul 07.30
5. Bagi guru yang tidak piket maka datang 15 Menit sebelum masuk atau hadir 07.45 WIB di Madrasah.
6. Guru Piket Wajib menunggu kehadiran siswa di depan pintu Gerbang Madrasah
7. Guru Piket wajib mempersiap siswa untuk mengatur barisan pembacaan Hadist dan asmaul husna
8. Wajib mengikuti Upacara bendera setiap hari senin
9. Wajib mengikuti rapat-rapat yang di selenggarakan oleh Madrasah
10. Wajib memberitahukan kepada Kepala Madrasah atau guru piket bila berhalangan hadir
11. bagi guru yang berhalangan hadir wajib mencari guru pengganti untuk melaksanakan tugasnya .
12. Menerapkan Kurikulum sesuai dengan Kebutuhan Peserta didik
13. Bagi guru laki-laki dilarang merokok di Madrasah.
14. Jam Pulang pukul 15.00 WIB

Kepala Madrasah

SEPTIMI HARTATI NATALIA, S.Pd.I

Gambar 1 Hasil kesepakatan bersama guru MTsN 2 Simeulu

E-ISSN : 2961-8789
SEULANGA
JURNAL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Hasil rapat juga menghasilkan jadwal guru yang bertugas sebagai piket yang menunggu kedatangan siswa di gerbang madrasah setiap pagi. Selain itu juga disiapkan absen manual yang memuat jam tiba dan jam pulang setiap guru.

**Strategi Kepala Madrasah dalam Pembinaan Disiplin Waktu bagi Guru**

Sebagai langkah awal, penerapan keijakan dan aturan yang telah disepakati, Kepala Madrasah berupaya selalu menjadi orang yang pertama hadir ke Madrasah setiap pagi. Pada jam 07.30 Kepala Madrasah turut berdiri di depan pintu gerbang untuk menunggu kedatangan siswa dan guru. Setiap siswa dan guru yang datang ke sekolah saat masuk ke dalam pintu gerbang wajib memberi salam dan bersalaman. Setiap guru yang bertugas sebagai guru piket diwajibkan hadir pada jam 07.30 Wib. Selanjutnya pada jam 07.45 Wib, guru piket mengatur barisan siswa untuk melaksanakan kegiatan rutin harian yaitu membaca Asmaul Husna dan hafalan hadis bersama. Setiap siswa yang terlambat mengikuti kegiatan rutin disusun dalam barisan yang berbeda dan akan mendapatkan sanksi sesuai perturan yang berlaku. Adapun guru yang mengajar jam pertama wajib telah hadir keMadrasah pada jam 07.45 Wib. Bagi guru yang terlambat Kepala Madrasah menyapanya dan menanyakan secara langsung alasan keterlambatan serta dicatat dalam buku penilaian kinerja guru. Strategi ini dilaksanakan secara rutin dan konsisten selama 3 bulan, mulai September 2022. Pada bulan Januari 2023 data mengenai disiplin kehadiran guru dalam hal ketepatan waktu hadir ke madrasah sebagai berikut,

Tabel 1. Data kedisiplinan kehadiran guru pada bulan Januari 2023

| No | Jam telah tiba di madrasah | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1. | 07.30 Wib | 5 guru | 15,6 % |
| 2. | 07.45 Wib | 9 guru | 28,1 % |
| 3. | > 08.00 Wib | 18 guru | 56,3 % |

Berdasarkan tabel 1, pada bulan Januari, terdapat 5 guru (15,6%) telah tiba pada jam 07.30, 9 (28,1%) guru telah tiba tepat jam 07.45, dan 18 (56,3 %) guru tiba lewat jam 08.00. Hal ini berarti pada bulan januari 2023 terjadi peningkatan kedisiplinan guru dari 37,4 % menjadi 43,7%. Adapun alasan keterlambatan guru sebagai berikut:

1. Guru dan staf terbiasa dengan peraturan kehadiran pada kepemimpinan Kepala Madrasah yang lama, bahwa disiplin kehadiran guru tidak dijadikan penilaian kinerja.
2. Kesadaran guru dalam memenuhi kewajibannya sebagai pendidik masih kurang
3. Guru terkendala dengan urusan pribadi yang berhubungan dengan keluarganya sebelum berangkat melaksanakan tugas.
4. Guru yang masih berstatus honorer, masih beranggapan bahwa tugas mereka tidak seketat guru PNS.
5. Beberapa guru memiliki kendala jarak tempuh ke madrasah yang jauh

E-ISSN : 2961-8789
SEULANGA
JURNAL PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Untuk menyelesaikan masalah tersebut maka Kepala Madraah melakukan beberapa tindakan pembinaan yaitu:

1. Kepala madrasah harus hadir lebih awal setiap pagi, maksimal jam 7.30 Wib sudah berdiri di depan gerbang Madrasah
2. Memberikan pembinaan secara individu kepada guru agar muncul kesadaran bahwa kedisiplinan guru akan berpengaruh terhadap perilaku siswa. Siswa bahkan dapat mengabaikan tugas-tugas yang diberikan oleh guru, karena menganggap guru juga kurang bertanggung jawab.
3. Memberikan pembinaan kepada guru tentang cara mengatur waktu di pagi hari, agar tugas-tugas rumah tangga dan tugas sebagai guru dapat dilaksanakan dengan baik.
4. Memberikan pembinaan khusus kepada guru honorer, bahwa kinerja baik yang ditunjukkan oleh honorer menjadi salah sebab dimudahkan oleh Allah segala urusannya.
5. Memberlakukan finger print dan absen manual. Bagi guru PNS juga berlaku presensi PUSAKA.
6. Kepala Madrasah memberikan motivasi dan berkomunikasi rutin dengan guru perihal kedisiplinan waktu melalui *whatsapps group*.
7. Merencanakan supervisi klinis jika didapatkan indikasi bahwa disiplin kehadiran berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang dilaksanakan guru.

Setelah upaya di atas dilaksanakan selama tiga bulan yaitu dari bulan Januari 2023 sampai akhir April 2023, maka diperoleh perubahan perilaku disiplin kehadiran guru, sebagaimana tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data kedisiplinan kehadiran guru pada bulan April 2023

| No | Jam telah tiba di madrasah | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1. | 07.30 Wib | 9 guru | 28,1 % |
| 2. | 07.45 Wib | 19 guru | 59,3 % |
| 3. | > 08.00 Wib | 4 guru | 12,5 % |

Berdasarkan tabel 2, pada bulan April, terdapat 9 guru (28,1 %) telah tiba pada jam 07.30, terdapat 19 guru (59,3%) guru telah tiba tepat jam 07.45, dan 4 guru (12,5 %) tiba lewat jam 08.00. Hal ini berarti pada bulan April 2023 terjadi peningkatan kedisiplinan guru dari 43,7 % menjadi 87 %. Sesuai dengan indikator keberhasilan pembinaan disiplin kehadiran guru yaitu 85 % guru menerapkan disiplin kehadiran, maka strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dapat dikatakan berhasil.

Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kehadiran guru MTsN 2 Simeulu memenuhi indikator keberhasilan pada bulan April 2023 disebabkan:

1. Kepala Madrasah dinilai sebagai panutan yang patut diikuti oleh guru, karena bersikap konsisten dan menjadikan dirinya sebagai teladan. Kepala Madrasah selalu hadir ke madrasah sebelum jam 07.30 Wib untuk menyambut kehadiran guru dan siswa. Kepala Madrasah menyapa guru dan anak-anak dan memberikan kesempatan

untuk berkomunikasi sesuai kebutuhan mereka. Kepala madrasah juga menyempatkan waktu untuk menegur orang tua untuk menanyakan kabar, dan memotivasi orang tua untuk mendampingi anak belajar dan mengontrol kegiatan anak ketika di rumah.

2. Pendekatan humanis dan komunikasi dua arah yang dibangun oleh Kepala Madrasah dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh guru. Secara terbuka guru dapat menyampaikan kendala yang dihadapinya yang berpengaruh pada kinerja profesional. Kepala Madrasah sedapat mungkin memberikan solusi menurut perspektif yang humanis, memberikan arahan dan pilihan yang menjadikana guru nyaman dan dapat mengambil keputusan.
3. Kepala Madrasah memberikan perlakuan yang adil kepaada seluruh guru baik honorer maupun Pegawai negeri Sipil (PNS). Sesuai kesepakatan dan komitmen bersama bahwa tata tertib guru disepakati untuk diterapkan secara merata tanpa memandang status kepegawaian.
4. Kepala Madasah memberikan apresiasi, motivasi serta reward kepada guru yang disiplin dan memberikan teguran serta sanksi kepada guru belum mematuhi tata tertib sesuai kesepakatan yang berlaku. Reward diberikan dalam bentuk piagam penghargaan, dan sanksi diberikan dalam bentuk teguran lisan, dan teguran tertulis, atau dihentikan dari tugas tambahan yang dapat diakumulasi dalam jam tugas guru.

Peningkatan kedisiplinan guru memberikan perubahan iklim lingkungan belaja di MTsN 2 Simeulu. Sejak mulai tahun ajaran 2023/2024 teramati guru semakin profesional dalam menjalankan tugasnya, demikian juga para siswa juga turut meneladani disiplin kehadiran guru, sehingga terjadi perubahan sebagai berikut:

1. Sebelum dilaksanakan pembinaan disiplin kehadiran guru, setiap pelaksanaan kegiatan rutin harian hanya beberapa guru saja yang mendampingi siswa, namun sejak awal semester ganjil 2023/2024, hampir seluruh guru bergabung dengan siswa dalam kegiatan bersama untuk membaca asmaul husna dan hadis pilihan serta kegiatan lainnya sebelum dimulainya Kegiatan Belajar mengajar.
2. Munculnya kesadaran atau tumbuhnya budaya malu karena datang terlambat baik bagi guru maupun siswa. Demikian juga orang tua, muncul kesadaran malu jika terlambat mengantar anaknya ke madrasah. Sebagian orang tua menyatakan sudah memprioritaskan mengantar anak mereka terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan lain di waktu pagi.
3. Sebelum dilaksanakan pembinaan disiplin kehadiran guru, terdapat beberapa kelas memulai pembelajaran pada jam pertama lebih telat selama 20-30 menit, namun saat ini seluruh kelas sudah memulai Kegiatan Belajar Mengajar tepat waktu. Kepala Madrasah tetap mengontrol KBM jam pertama dengan melakukan visitasi kelas secara acak.
4. Tenaga tata usaha yang sebelumnya sering terlambat sehingga menghambat pelayanan bagi pihak yang berkepentingan, namun saat ini juga sudah mulai hadir dan melaksanakan tugasnya lebih cepat. Pada jam 08.00 Wib orang tua atau pihak berkepentingan sudah mendapatkan pelayanan sesuai kebutuhan. Orang tua dan

stakholders menyatakan lebih puas karena urusan administrasi dengan tata usaha lebih mudah dan cepat, tidak perlu menunggu sampai staf karena terlambat tiba di madrasah.

5. Sebelum dilaksanakan pembinaan disiplin kehadiran guru, masih siswa yang berada di luar kelas meskipun sudah menunjukkan > 08.00 Wib, namun saat ini siswa sudah fokus pada aktivtas belajar yang dipandu oleh guru di dalam kelas, di lapangan olah raga, atau di laboratorium.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa kedisiplinan kehadiran guru akan mempengaruhi perilaku dan kedisiplinan siswa, serta kegiatan administrasi madrasah. Guru dianggap contoh bagi seluruh warga madrasah dan massyarakat. Demikian juga halnya kedisiplinan dan keteladanan Kepala madrasah dapat menjadi salah satu strategi pembinaan kedisiplinan guru. Keteladanan utama yang harus dicontohkan Kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru terdiri dari (1) kedisiplinan dan konsisten terhadap aturan dan tata tertib yang telah disepakati, (2) interaksi harmonis dan komunikasi yang terbuka antara Kepala madrasah dan guru, (3) memiliki sikap empati terhadap permasalah dan kendala yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya, (4) memimpin satuan pendidikan dengan kreatif dan berdedikasi.

## SIMPULAN

Guru adalah sosok yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pembelajaran hendaknya memiliki komitmen dan kinerja yang baik terhadap profesinya. Salah satu indikator guru berkinerja adalah menerapkan tata tertib yang telah disepakati bersama seperti kedisiplinan waktu. Siswa akan disiplin dalam belajar apabila guru yang menjadi panutan yang baik. Sebaliknya apabila guru tidak menunjukkan perilaku disiplin, siswapun akan melakukan hal yang sama, bahkan siswa tidak mampu belajar bertanggung jawab disebabkan bimbingan yang dilakukan guru tidak sejalan dengan kenyataannnya.

Karakter disiplin sangat mempengaruhi peluang seseorang untuk mencapai kesuksesan, oleh karena itu pembinaan kedisiplinan sangat berdampak pada kualitas karakter setiap orang. Demikian juga halnya dengan guru, keberhasilan karir dan keberkahan rezekinya dapat dipengaruhi dari karakter-karakter baik yang dimiliki. Strategi yanag telah diterapkan oleh Kepala MTN 2 Simeulu Kabupaten Simeulu Timur Kabupaten Simeulu Provinsi Aceh diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi bagi satuan Pendidikan lainnya yang memiliki permasalah terkait disiplin kehadiran guru.

## DAFTAR PUSTAKA

Angraini, D. (2016). Upaya Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Guru Melalui Pembinaan Individu. *Manajer Pendidikan, 10*(1), 96-103. Retrieved from https://ejournal.unib.ac.id/manajerpendidikan/article/view/1240/1037

AR, M. d. (2009). *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan.* Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.

Danim, S. (2011). *Pengembangan Profesi Guru.* Bandung: Alfabeta.

Farida, I. (2022). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadirn Mengajar Melalui Penerapan Reward And Punishmen di SMP. *Jurnal Pembelajaran dan Pendidikan Karakter, 2*(1), 9-13. Retrieved from https://jurnal.pendikar.untan.ac.id/index.php/jp2k/article/download/37/37

Fatmawati, W. R. (2023). Kedisiplinan Guru Jenjang Pendidikan Dasar dalam Mengimplementasikan Peraturan Sekolah. *Journal of Education Research, 4*(4), 2058-2063. Retrieved from https://jer.or.id/index.php/jer/article/download/467/359/2823

Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Kouzes, J. M. (1999). *The leadership challenge.* Batam: Interaksara.

Machali, I. (2010). *Pengelolaan Pendidikan;Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah.* Bandung: Pustaka Educa.

Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Murniati AR dan Usman, N. (2009). *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan.* Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Nur, Z. (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi .* Yogyakarta: Ar Ruzz.

Salim. (2022). Keteladanan Kepala Sekolah Dalam MeningkatkanKinerja Guru Al-Muslimun Pandan. *Bunayya: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 3*(3), 208. Retrieved from file:///D:/2.%20BUKU/204-Article%20Text-954-1-10-20230128.pdf

Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siskawati, G. M. (2024). Studi Empiris Upaya Kepala Sekolah Untuk Menegakkan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Niara, 17*(1), 42-50. Retrieved from https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/19752/6231/

Sukaesih. (2019). Kedisiplinan Guru dalam meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Pada Sekolah Negeri. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review, 3*(1), 77-81. doi:10.4321/ijemar.v3i1.2950

Suparwan. (2021). Upaya Meninkatn Disiplin Guru dalam Kehadiran Mengajar di Kelas daring dengan reward and Punishmen di SMAN 1 Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur. *JURNAL GURU INDONESIA*, 184-195. Retrieved from https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/jgi/article/download/2473/1128/

Yunus, M. (1989). *Kamus Bahasa Arab.* Jakarta: Hidakarya Agung.

Yunus, M. (1989). *Kamus Bahasa Arab.* Jakarta : Hidakarya Agung.

Zazin, N. (2011). *Gerakan menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi.* Jakarta: Ar Ruzz Media.