

PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MEMBINA DISIPLIN KERJA GURU

ASNANI^{1*}, MUHAMMAD RUSYDI RASYID², YUSPIANI³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

*Corresponding Email: asnani1604@gmail.com

Abstract: The Role of the Madrasah Head as a Motivator in Fostering Teacher Work Discipline

This research aims to describe the role of the madrasah head as a motivator in fostering teacher work discipline at MTs Al-Ihsan Kajuara, Bone Regency. This study is qualitative research. Data sources were obtained directly from the madrasah head, deputy madrasah head, and teachers at MTs Al-Ihsan Kajuara. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then processed and analyzed through three stages: data reduction, data display (data presentation), and verification and conclusion. The results of the study indicate that the work discipline of teachers at MTs Al-Ihsan Kajuara is quite good, but not yet optimal because there are still teachers who are not punctual and lack discipline in creating teaching materials. Signing attendance lists, performing tasks and responsibilities, conducting assessments of teaching and learning activities, and completing class administration regularly have been carried out well. The role of the madrasah head as a motivator is conducted by arranging the physical environment of the madrasah, creating a good working atmosphere, disciplining with a personal approach, providing encouragement, and giving rewards as a form of fostering teacher work discipline at MTs Al-Ihsan Kajuara. The motivation provided by the madrasah head can be an important factor in shaping teacher work discipline. With the motivation given, teachers can increase their awareness of the importance of discipline in carrying out their tasks so that the tasks entrusted to them can be carried out optimally.

Keywords: *Fostering Discipline, Work Discipline, Providing Motivation.*

Abstrak: Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Membina Disiplin Kerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala madrasah sebagai motivator dalam membina disiplin kerja guru di MTs Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Sumber data diperoleh langsung dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru di MTs Al-Ihsan Kajuara. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian data diolah dan dianalisis melalui tiga tahap yakni reduksi data, *display data* (penyajian data) serta verifikasi dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di MTs Al-Ihsan Kajuara cukup baik, namun belum optimal karena masih terdapat guru yang tidak tepat waktu dan kurang disiplin dalam membuat perangkat pembelajaran. Penandatanganan daftar hadir, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab,

pelaksanaan penilaian terhadap KBM, serta penyelesaian administrasi kelas secara teratur sudah terlaksana dengan baik. Peran kepala madrasah sebagai motivator dilakukan dengan mengatur lingkungan fisik madrasah, menciptakan suasana kerja yang baik, pendisiplinan dengan pendekatan personal, pemberian dorongan, serta pemberian penghargaan (*reward*) sebagai bentuk pembinaan terhadap disiplin kerja guru di MTs Al-Ihsan Kajuara. Pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah dapat menjadi faktor penting dalam membentuk disiplin kerja guru. Dengan motivasi yang diberikan, guru dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas sehingga tugas yang diamanahkan kepadanya dapat terlaksana secara optimal.

Kata Kunci: Pembinaan Disiplin, Disiplin Kerja, Pemberian Motivasi.

PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan di madrasah dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala madrasah. Dalam mewujudkan madrasah yang berkualitas, kepala madrasah yang kreatif dan inovatif sangat diperlukan. Kepala madrasah harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk mencapai visi misi dan tujuan madrasah secara sukarela tanpa adanya unsur paksaan (Muslihat, 2020). Hal tersebut sejalan dengan ungkapan Nawawi (2006) bahwa kemampuan yang dapat menentukan keberhasilan seorang pemimpin adalah ketika ia mampu mengarahkan orang-orang dan menjadikannya tim yang kompak. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Soebagia (2000) bahwa ketika seorang pemimpin melakukan kepemimpinan yang baik dan benar, sumber daya manusia yang berkualitas dan madrasah akan bermutu akan tercapai.

Kepala madrasah adalah seseorang yang mendapat amanat besar dalam mengelola pelaksanaan pendidikan dan bertanggung jawab untuk memastikan terselenggaranya proses pendidikan yang berkualitas. Yuspiani (2021) mengatakan bahwa dilaksanakan atau tidaknya program pendidikan madrasah sangat bergantung pada kemampuan dan kebijakan kepala madrasah sebagai pemimpin. Kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan sentral dalam pendidikan karena di dalamnya terdapat interaksi dengan berbagai komponen yang berbeda baik itu dari segi sifat, pengalaman, latar belakang serta disiplin ilmu yang semuanya diarahkan untuk tercapainya tujuan madrasah. Maka dari itu, kepala madrasah mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat besar. Mulyasa (2014) mengatakan terdapat tujuh peran kepala madrasah yang harus diamalkan dalam tindakan nyata yang disingkat dengan EMASLIM, yaitu sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator*.

Kepala madrasah sebagai *motivator* harus mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada seluruh pihak yang ada di madrasah agar mampu meningkatkan

kinerjanya serta bekerja sesuai aturan yang telah ditentukan. Dalam Permendiknas (2007) tentang standar pengelolaan sekolah terkait kepemimpinan kepala sekolah/madrasah disebutkan bahwa kepala sekolah/madrasah harus mampu memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih serta sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik.

Motivasi dapat diartikan sebagai proses pemberian semangat, arahan dan ketekunan pada perilaku. Motivasi diberikan untuk menjaga semangat kerja bawahan agar pekerjaan mereka dapat dilakukan dengan optimal. Motivasi merupakan bagian terpenting dalam menciptakan produktivitas madrasah karena orang yang bekerja tanpa didasari oleh motivasi yang kuat akan berpengaruh negatif pada hasil kinerjanya (Danial *et al.*, 2019; Rahman & Husain, 2020). Wahjosumidjo (2005) mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan serta memberikan bimbingan sehingga mereka dapat dibina dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun Karwati (2013) mengatakan bahwa kepala sekolah/madrasah dalam menjalankan perannya sebagai motivator harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta memberikan penghargaan kepada seluruh warga sekolah yang berprestasi. Dengan demikian, kepala madrasah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara memberikan motivasi yang dapat menyebabkan guru tergerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam menjalankan tugasnya seorang guru dituntut untuk memiliki sikap disiplin.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah" (Republik Indonesia, 2005). Mengacu pada Undang-Undang tersebut, jabatan seorang guru memiliki banyak tugas. Oleh sebab itu, guru harus memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Disiplin kerja guru merupakan suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru selama bekerja di sekolah (madrasah) tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran secara langsung maupun tidak langsung yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun sekolah secara keseluruhan. Guru yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat mengelola proses pembelajaran dengan lebih baik. Di samping itu, kedisiplinan guru dapat menghasilkan pengajaran yang lebih baik pula. Menurut Surwanto (2019), guru yang disiplin akan terlahir dari dirinya perilaku setia terhadap peraturan, cenderung mencapai prestasi kerja,

bertanggung jawab atas profesinya serta melaksanakan tugasnya dengan jujur. Hal inilah yang harus dibiasakan dan dikembangkan oleh guru agar mereka dapat menjadi guru yang profesional dan berkinerja baik.

Peningkatan disiplin kerja guru tidak terlepas dari peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kibtiyah (2022) mengatakan bahwa kepala madrasah memiliki andil yang besar terhadap peningkatan disiplin kerja guru, sebagai pemimpin kepala madrasah telah merumuskan konsep kedisiplinan bersama guru dan staf madrasah serta mengaplikasikannya dalam aktivitas sehari-hari. Rahman (2020) juga mengatakan bahwa peningkatan disiplin guru perlu diupayakan demi kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Lebih lanjut, Suryanti (2021) mengemukakan bahwa kedisiplinan guru erat kaitannya dengan keberhasilan pembelajaran apabila guru datang terlambat maka dapat mengurangi waktu pembelajaran. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus membuat aturan yang harus dipatuhi oleh guru apabila melanggar maka akan dikenakan hukuman.

Fenomena yang terjadi di MTs Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone terlihat bahwa sebagian guru belum sepenuhnya menunjukkan sikap disiplin karena masih ditemukan beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah. Sekolah telah menetapkan aturan jam masuk 07:30 tetapi masih terdapat beberapa guru yang datang lewat dari jam tersebut. Sehingga keterlambatan guru tentu saja dapat mengurangi jam mengajarnya. Di samping hal tersebut, masih terdapat guru yang terkadang tidak masuk mengajar dan jam pelajaran digantikan dengan tugas saja sehingga dapat menyebabkan proses pembelajaran tidak efektif. Selain hal tersebut, sebagian guru belum menunjukkan sikap disiplin dalam pembuatan perangkat pembelajaran karena masih terdapat guru yang dibantu dalam pembuatan perangkat pembelajaran tetapi guru tersebut tetap berusaha menciptakan pembelajaran yang menarik bagi siswanya. Meskipun hanya dilakukan oleh sebagian kecil saja, namun hal ini dapat mengganggu jalannya proses pembelajaran di sekolah. Maka dari itu, salah satu cara yang dapat ditempuh kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru adalah dengan memberikan motivasi. Kepala madrasah harus mampu memberikan motivasi lebih kepada guru untuk selalu berusaha meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja agar tujuan yang hendak dicapai di madrasah tersebut tercapai secara efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, keyakinan, persepsi pemikiran orang secara individu maupun kelompok (Sukmadinata, 2005). Penelitian ini dilakukan

di MTs Al-Ihsan Kajuara Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data diperoleh langsung dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru di MTs Al-Ihsan Kajuara. Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman observasi berupa daftar *check list*, daftar pertanyaan (pedoman wawancara) serta alat rekaman berupa *handphone*. Data yang diperoleh diolah dan dianalisis melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, *display data* (penyajian data) serta kesimpulan dan verifikasi. Adapun pengujian keabsahan data melalui triangulasi yakni triangulasi sumber data, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Guru di MTs Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone

Keberhasilan pembelajaran sangat bergantung pada beberapa faktor, salah satunya adalah faktor guru. Guru memegang peranan penting dalam keberhasilan pembelajaran. Oleh sebab itu, seorang guru dalam menjalankan tugasnya harus memiliki sikap disiplin agar tugasnya dapat terlaksana dengan baik. Apabila kedisiplinan guru terlaksana dengan baik dan kinerja guru juga baik serta didukung oleh faktor-faktor pendukung lainnya, kondisi madrasah akan tercipta dengan baik yang pada akhirnya melahirkan madrasah yang bermutu. Dengan demikian, guru yang memiliki disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja guru dapat ditunjukkan melalui kemampuan guru untuk datang dan pulang tepat waktu, menandatangani daftar hadir, membuat program dan persiapan sebelum mengajar, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, melaksanakan penilaian terhadap KBM serta menyelesaikan administrasi kelas dengan baik dan teratur. Berdasarkan hasil penelitian terkait disiplin kerja guru di MTs Al-Ihsan Kajuara dapat dilihat melalui uraian berikut:

Ketepatan Waktu Guru

Seorang guru dituntut untuk selalu tepat waktu agar tugasnya di madrasah dapat terlaksana dengan optimal, sehingga kebiasaan tepat waktu harus ditanamkan dalam diri seorang guru. Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Murtiyastuti (2019) bahwa dalam menciptakan budaya disiplin tepat waktu, perlu konsisten dalam berjuang. Hal yang tidak kalah penting dalam mewujudkan disiplin tepat waktu adalah dimulai dari disiplin diri sendiri. Artinya, perlu memiliki terlebih dahulu disiplin waktu secara pribadi karena pasti akan berpengaruh dengan jenis disiplin lainnya.

Kepala MTs Al-Ihsan Kajuara selalu menghimbau guru-guru agar datang dan pulang tepat waktu. Begitupun juga, guru harus senantiasa masuk dan keluar

mengajar tepat waktu. Namun di sisi lain, masih terdapat guru yang tidak memungkinkan untuk datang tepat waktu di madrasah. Hal tersebut, sebagaimana hasil wawancara dengan guru yang mengatakan bahwa:

“Saya tidak selalu datang dan pulang tepat waktu di sekolah karena beberapa persoalan seperti perjalanan dari rumah ke sekolah lumayan jauh sehingga terkadang selang beberapa menit baru datang dan juga harus menyiapkan segala kebutuhan anak saya sebelum ke sekolah, terkadang juga ada kegiatan yang harus dikerjakan di luar madrasah” (Wawancara, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa masih terdapat guru yang tidak tepat waktu di MTs Al-Ihsan Kajuara, baik dalam hal datang maupun pulang dari madrasah.

Penandatanganan Daftar Hadir Guru

Mulai tahun 2018/2019 kehadiran guru dianggap sebagai pemenuhan beban kerja guru sebagai pegawai yang mempunyai jumlah paling sedikit 37,5 jam kerja dalam 1 minggu sebagaimana diamanatkan dalam peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru. Perkembangan yang serba instan mendorong terjadinya perubahan dalam dunia pendidikan yang mana dulunya absensi dilakukan secara manual dengan menulis pada buku besar administrasi. Namun, sekarang mulai bergeser ke arah digitalisasi seperti adanya absensi online.

Terdapat dua macam daftar hadir guru di MTs Al-Ihsan Kajuara yang kesemuanya adalah berbasis online yakni *finger print* atau dikenal dengan istilah *check clock* dan juga daftar hadir pusaka khusus bagi guru ASN. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa:

“Daftar hadir *Check clock* itu mengatur jadwal masuk dan pulangnyanya seorang guru. Disitu tidak perlu lagi ditulis jam berapa masuknya, jam berapa pun guru itu *check clock* maka menandakan di jam itu juga. Ada imbas dari *check clock* itu sendiri karena *check clock* itu mengitung sendiri secara sistem bahwa kalau si A datang seumpama kurang dari 8 jam perhari berarti ada tunjangan yang dikurangi. Jadi, melalui hal tersebut dapat memotivasi guru untuk disiplin. Mengenai rasa tanggung jawabnya kembali lagi ke diri guru masing-masing jika dia mengajar di jam pertama maka harus datang di jam pertama. Begitupun dengan daftar hadir pusaka juga menetapkan jam masuk dan jam pulang meskipun online tetapi harus menyetor kehadiran itu di sekolah.” (Wawancara, 2023).

Hasil wawancara tersebut memberikan informasi bahwa terdapat dua macam absensi di MTs Al-Ihsan Kajuara yakni *check clock* dan daftar hadir pusaka. Guru harus melakukan absensi baik ketika datang maupun pulang dari sekolah. Pemanfaatan mesin absensi tidak hanya berguna bagi kemajuan sekolah namun

juga untuk mendisiplinkan para pendidik dan tenaga kependidikan serta mengembangkan kepribadian yang lebih baik.

Pembuatan Program dan Persiapan sebelum Mengajar

Seorang guru sebelum mengajar harus mempunyai persiapan yang matang artinya guru harus benar-benar memahami materi yang hendak diajarkannya demi terciptanya proses pembelajaran yang optimal. Salah satu tugas utama guru adalah menyusun strategi pembelajaran agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar. Guru harus mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas. Persiapan mengajar dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun rencana pembelajaran agar lebih terarah sehingga berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Davies (1986) perencanaan mengajar yang harus dipersiapkan guru adalah menganalisis tugas, mengidentifikasi kebutuhan latihan/pembelajaran serta menganalisis tujuan pembelajaran. Seorang guru harus menguasai bidang ilmu yang akan diajarkan kepada peserta didik sehingga mampu mengembangkan potensi yang ada dalam diri anak didiknya.

Terdapat beberapa cara yang ditempuh kepala MTs Al-Ihsan Kajuara dalam membimbing guru untuk pembuatan program mengajar yaitu melalui kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Dalam kegiatan tersebut akan dirumuskan hal-hal yang menjadi kebutuhan guru, baik kebutuhan guru sebagai pengajar ataupun metode ajar dan lain-lainnya semua akan dibahas di MGMP. Selain itu, kepala madrasah juga sering berdiskusi dengan guru-guru jika ada informasi baru terkait pengajaran. Di samping itu, kepala madrasah juga memiliki organisasi atau persatuan di kementerian agama namanya K3M (Kelompok Kerja Kepala Madrasah) terkadang ada informasi terkait dengan guru yang undangannya kepala madrasah, sehingga setelah ada pertemuan di kementerian agama kepala madrasah mengadakan rapat untuk menyampaikan informasi yang didapat tersebut kepada guru.

Hal utama yang harus dilakukan guru sebelum melaksanakan pembelajaran yaitu membuat perangkat pembelajaran (RPP). Di dalam RPP akan diuraikan terkait materi dan metode yang digunakan dalam proses pembelajaran agar pembelajaran yang diberikan kepada siswa lebih terarah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Afrizal (2022) bahwa rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) memiliki kedudukan penting dalam pembelajaran yang efektif karena mampu membantu siswa menerima pembelajaran dengan baik, relevan dan akurat. RPP ini dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan peserta didik dalam mencapai kompetensi dasar. Jadi, sebelum mengajar wajib bagi guru untuk membuat RPP. Guru di MTs Al-Ihsan Kajuara membuat RPP sebelum mengajar namun dalam pembuatannya masih ada guru yang kurang disiplin seperti adanya guru yang

dibantu untuk dibuatkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan guru dalam hal ini menyampaikan bahwa:

“Sebelum mengajar saya menyiapkan RPP namun dalam pembuatan RPP saya dibantu untuk dibuatkan karena dalam menyusun RPP itu banyak juga yang harus dilakukan sehingga terkadang saya kewalahan dan saya juga mengajarnya bukan disatu sekolah saja”. (Wawancara, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa guru harus mempersiapkan RPP yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengajar agar pembelajaran dapat berjalan efektif. Namun, masih terdapat guru yang perangkat pembelajarannya dibantu untuk dibuatkan tetapi guru tersebut tetap berusaha menciptakan pembelajaran yang menarik bagi siswa.

Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Guru adalah orang tua kedua di sekolah yang diberi amanah untuk mendidik, melatih, membimbing serta mengembangkan potensi peserta didik agar mampu menggapai cita-citanya. Pada dasarnya, guru memiliki tupoksi tersendiri. Sebagai pemimpin, kepala MTs Al-Ihsan Kajuara hanya memberikan pemahaman kepada guru bahwa mari sama-sama menjalankan tupoksi yang ada. Seorang guru bukan hanya bertugas sebagai pengajar namun guru juga harus mampu mendidik siswa agar memiliki keterampilan serta karakter yang baik. Sebagaimana hasil wawancara dengan guru dalam hal ini mengatakan bahwa:

“Tugas seorang guru itu ada dua yaitu mengajar dan mendidik. Mengajar itu terkait dengan profesi kita atau bidang studi apa yang kita ajarkan. Misalnya saya mengajar bahasa Indonesia jadi bidang saya yang saya tekuni. Kemudian kalau dari segi mendidik yaitu kalau misalnya ada siswa yang berperilaku tidak sesuai kita tegur, kita perbaiki dan kita berikan peringatan bahkan kalau perlu diberikan sanksi kalau terlalu menyimpang tapi sanksi yang diberikan yaitu sanksi yang mendidik.” (Wawancara, 2023)

Hasil wawancara tersebut memberikan gambaran bahwa tugas seorang guru yaitu mendidik dan mengajar. Selama siswa berada di lingkungan sekolah, guru bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan kepada siswa. Guru dapat melakukan pendekatan dengan siswa sehingga mereka akan merasa nyaman dan mudah untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapinya. Selain itu, seorang guru juga bertanggung jawab terhadap seluruh perkembangan potensi siswa baik itu aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik siswa.

Penilaian Guru terhadap Kegiatan Belajar Mengajar

Salah satu tugas dalam profesi keguruan adalah melakukan penilaian terhadap setiap kegiatan yang terselenggara dalam proses pembelajaran. Penilaian merupakan suatu kegiatan pengumpulan data menyeluruh yang dilakukan secara berkesinambungan untuk mengetahui tingkat kemampuan atau prestasi akademik

siswa baik secara individu maupun kelompok. Penilaian harus mendapatkan perhatian lebih dari seorang guru. Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan oleh Nurlaeli (2020) bahwa penilaian terhadap kegiatan belajar mengajar penting dilakukan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan pembelajaran yang telah dibuat dan dilaksanakan. Melalui kegiatan penilaian yang dilakukan dapat diketahui betapa baik perencanaan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai maksud-maksud yang telah ditentukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di MTs Al-Ihsan Kajuara dalam melakukan penilaian terhadap kegiatan belajar mengajar disesuaikan dengan format penilaian. Dengan demikian, ada rubrik yang guru pegang jika melakukan penilaian kepada siswa berdasarkan sikapnya. Dalam melakukan penilaian bukan hanya dari segi pengetahuan siswa, tetapi juga karakter serta keterampilan siswa itu sendiri. Hasil penilaian yang didapatkan oleh guru dapat dijadikan sebagai acuan dalam merancang pembelajaran ke depannya.

Penyelesaian Administrasi Kelas secara Teratur

Kelas merupakan suatu ruangan dalam bangunan sekolah yang berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru untuk mentransfer pengetahuannya kepada siswa. Pengelolaan kelas merupakan keterampilan yang harus dimiliki guru agar mampu menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif dan menarik sehingga dapat memotivasi siswa untuk belajar lebih baik sesuai kemampuan yang dimiliki. Saifuddin (2018) mengatakan terdapat tujuh aspek pengelolaan/administrasi kelas yaitu: mengecek kehadiran siswa, mengumpulkan hasil pekerjaan siswa serta memeriksa dan menilai hasil pekerjaan tersebut, pendistribusian bahan dan alat pembelajaran, mencatat data siswa, pemeliharaan arsip, menyampaikan materi pembelajaran dan memberikan tugas atau PR kepada siswa.

Temuan observasi menunjukkan bahwa guru di MTs Al-Ihsan Kajuara telah mampu melaksanakan administrasi kelas dengan baik dan teratur dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengelola kelas baik dari segi pengaturan tempat duduk, absensi siswa, pemberian tugas kepada siswa, jadwal pelajaran serta tata tertib siswa yang dipajang di dalam kelas. Jadi, tugas guru tidak hanya sebagai pengajar yang berdiri di depan kelas dan menyampaikan materi. Lebih dari itu, guru juga harus mengurus hal-hal yang berkaitan dengan administrasi kelas.

Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Membina Disiplin Kerja Guru di MTs Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone

Kepala madrasah sebagai motivator merupakan kemampuan dalam menggerakkan, mengaktifkan dan mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Apabila seorang guru diberikan

motivasi yang kuat, guru tersebut akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan berkarya. Keberhasilan kepala madrasah sebagai motivator dapat dilihat apabila guru yang dipimpinnya mampu bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, kepala madrasah sebagai pemimpin harus mempunyai strategi yang tepat dalam memotivasi guru agar mampu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai secara efektif. Terdapat beberapa hal yang dilakukan kepala madrasah selaku motivator dalam membina disiplin kerja guru diantaranya:

Peran Kepala Madrasah dalam Mengatur Lingkungan Fisik Madrasah

Pengaturan lingkungan fisik madrasah merupakan proses perencanaan dan pengorganisasian ruang serta fasilitas yang ada di madrasah guna menciptakan kondisi yang optimal sehingga dapat mendukung keberhasilan kegiatan pembelajaran atau kegiatan lainnya yang ada di madrasah. Hal ini melibatkan desain ruang kelas, fasilitas pembelajaran, keamanan dan kebersihan serta penataan ruang secara keseluruhan. Pengaturan lingkungan fisik yang ada di MTs Al-Ihsan Kajuara meliputi pengelolaan ruang kantor, pengelolaan ruang kelas serta pengelolaan lingkungan madrasah yang tertib dan nyaman. Hasil penelitian terkait pengaturan lingkungan fisik tersebut diuraikan sebagai berikut:

Pertama, mengelola ruang kantor yang nyaman bagi guru yakni kepala madrasah menyiapkan fasilitas yang dapat mendukung guru untuk betah berada di dalam kantor seperti menyediakan kipas angin, kulkas, air minum, *rice cooker* dan fasilitas lainnya yang mampu membuat guru betah di kantor dan seolah-olah menganggap berada dalam rumah sendiri. Selain itu, kepala madrasah juga meletakkan absensi guru dalam hal ini *finger print* di kantor agar mudah dijangkau oleh guru sehingga ketika guru datang dan ingin pulang dari sekolah harus melakukan absensi, kemudian di ruang kantor juga ditempel SOP (*Standar Operating Procedure*) yang di dalamnya berisi aturan-aturan yang mengikat guru dalam melaksanakan pekerjaannya salah satunya adalah guru harus disiplin. Aturan tersebut diletakkan di ruang kantor agar mudah dibaca oleh guru. Ruang kantor di MTs Al-Ihsan Kajuara dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Ruang Kantor di MTs Al-Ihsan Kajuara (Dokumentasi, 2023)

Kedua, mengelola ruang kelas yang nyaman untuk kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dengan menyiapkan fasilitas pembelajaran yang memadai seperti adanya papan tulis, spidol, tata letak meja dan kursi yang diatur sebaik mungkin serta adanya ventilasi udara yang cukup sehingga siswa akan merasa betah dan nyaman berada di dalam kelas. Selain itu, adanya absensi mengajar guru yang disediakan di dalam kelas untuk mengetahui dan memastikan guru masuk mengajar di jam berapa dalam tiap kelas serta perlakuan guru kepada siswa dengan memperlakukan siswa seperti anak sendiri sehingga ada sebuah kedekatan kekeluargaan dan personel antara guru dan siswa. Ruang kelas di MTs Al-Ihsan Kajuara dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Ruang Kelas di MTs Al-Ihsan Kajuara (Dokumentasi, 2023)

Ketiga, mengelola lingkungan madrasah yang tertib dan nyaman dengan mengutamakan kebersihan sehingga menyiapkan tempat sampah yang mudah dijangkau oleh warga madrasah sehingga ada bentuk disiplin buang sampah. Tempat sampah ada di depan kantor, di setiap ruangan untuk sampah ringan dan di toilet juga ada. Lingkungan madrasah di MTs Al-Ihsan Kajuara dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Lingkungan Madrasah di MTs Al-Ihsan Kajuara (Dokumentasi, 2023)

Peran Kepala Madrasah dalam Menciptakan Suasana Kerja yang baik

Suasana kerja sangat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja seorang guru, semakin baik lingkungan tersebut maka guru akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja sehingga waktu kerja mampu dipergunakan secara efektif. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Iskandar (2019) bahwa suasana sekolah yang nyaman akan memberikan pengaruh yang baik terhadap optimalisasi

keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guru serta mampu mengembangkan kinerjanya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Soraya (2020) bahwa suasana kerja yang nyaman mampu meningkatkan semangat guru dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Seorang guru akan merasa betah dan senang dalam bekerja apabila berada di lingkungan sekolah yang nyaman dan baik. Maka dari itu, semakin baik suasana kerja maka semakin tinggi motivasi guru dalam menjalankan kewajibannya salah satunya adalah meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

Hal utama yang diperhatikan kepala MTs Al-Ihsan Kajuara dalam menciptakan suasana kerja yang baik adalah kenyamanan yakni kepala madrasah mampu menciptakan tempat yang nyaman bagi guru-guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga guru merasa tidak terbebani dengan situasi, lokasi dan waktu yang diberikan oleh kepala madrasah, seperti bagaimana kantor itu tidak gerah dilihat dari ventilasi dan sebagainya. Selain itu kepala madrasah juga menganalisis kebutuhan madrasah dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini mempersiapkan kebutuhan guru sebelum mengajar. Hal ini diperkuat hasil wawancara dengan guru yang menyatakan bahwa:

“Dalam menciptakan suasana kerja yang baik kepala madrasah selalu membangun hubungan yang harmonis dengan guru seperti adanya komunikasi dan kerja sama yang baik. Selain hal tersebut, kepala madrasah juga selalu memperhatikan dan menganalisis kebutuhan guru sebagai pengajar dengan menyediakan fasilitas pendukung pelaksanaan pekerjaan seperti menyediakan wi-fi, segala alat-alat tulis, kipas angin dan alat bantu lainnya yang dapat mendukung kita mengajar dengan baik. Kepala madrasah juga menetapkan jadwal pelaksanaan tugas serta mengontrol apa-apa yang dikerjakan setiap gurunya”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa kepala madrasah juga membangun komunikasi yang baik dengan guru serta saling menghargai satu sama lain. Ada beberapa cara yang ditempuh kepala madrasah dalam membangun komunikasi yang baik dengan guru yaitu menyapa guru dengan sebutan teman, membangun komunikasi dengan cara kekeluargaan serta membangun komunikasi melalui musyawarah atau diskusi. Dengan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru akan menimbulkan keakraban sehingga lebih mudah untuk menyampaikan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan madrasah. Dengan adanya rasa nyaman dan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru, semangat guru dapat meningkat dalam melaksanakan tugasnya termasuk juga disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Peran Kepala Madrasah dalam Mendisiplinkan Guru

Disiplin merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin harus ditanamkan dalam diri seorang guru karena sikap disiplin dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas guru. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2013) bahwa disiplin adalah fungsi operatif terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia tanpa disiplin maka sulit bagi suatu organisasi dalam mencapai hasil yang optimal. Maka dari itu, disiplin sangat diperlukan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Aturan pendisiplinan guru yang dibuat di MTs Al-Ihsan Kajuara dituangkan dalam bentuk SOP (*Standar Operating Procedure*) yang diletakkan di ruang guru sehingga lebih mudah bagi guru untuk membacanya. Adapun yang tertuang dalam SOP (*Standar Operating Procedure*) diantaranya guru harus hadir mengajar tepat waktu di dalam kelas, guru harus membuat perangkat pembelajaran (RPP) serta guru harus menilai atau mengevaluasi pembelajaran siswa. Untuk memastikan apakah guru melaksanakan aturan tersebut maka kepala madrasah melakukan *monitoring* dalam hal ini mengontrol kegiatan setiap guru dan ketika ditemukan guru yang melakukan pelanggaran atas aturan yang telah ditetapkan maka akan diberikan teguran dengan cara memanggil guru yang melanggar untuk diberikan nasehat dan juga motivasi agar selalu disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain dengan pendekatan personal tersebut, kepala madrasah juga terkadang menyampaikan kepada guru tentang pentingnya sikap disiplin yang disampaikan pada saat rapat. Dengan upaya kepala madrasah tersebut, guru sangat diharapkan untuk mampu menerapkan sikap disiplin yang dapat mendukung produktivitas dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Dorongan Kepada Guru

Dorongan dari kepala madrasah untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sangatlah penting. Setiap guru tentu memiliki karakter khusus yang berbeda antara satu dengan yang lain, sehingga memerlukan adanya perhatian dan dukungan khusus dari pemimpinnya. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan kepala madrasah harus memberi teladan yang baik bagi para bawahannya dan sifat bawahan adalah meniru pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa:

“Saya mempunyai trik tersendiri dalam memberikan dorongan kepada guru yaitu saya memperhatikan guru-guru sesuai jadwal mengajarnya. Ketika ada guru yang ditemukan tidak menjalankan tugasnya maka saya memberikan teguran disertai motivasi kepada guru tersebut. Melalui motivasi yang diberikan akan tertanam rasa amanah sehingga akan tercipta rasa tanggung jawab dalam diri guru tersebut. Selain itu, untuk mendorong guru agar tetap disiplin yaitu

dengan memberikan keteladanan yang baik kepada guru tentang kedisiplinan seperti saya harus datang tepat waktu, harus shalat berjamaah dengan siswa sehingga melalui hal tersebut guru akan terdorong untuk melaksanakan hal-hal yang baik. Di samping hal tersebut, saya juga selalu mendorong dan membimbing guru yang menghadapi kesulitan dalam membuat program pembelajaran dengan mengikutkan guru tersebut pada kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa cara kepala MTs Al-Ihsan Kajuara dalam memengaruhi dan mendorong guru untuk disiplin yaitu dengan memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan. Sebagai Tut Wuri Handayani, kepala madrasah menjadi contoh dan panutan bagi guru-guru terlebih mengenai kedisiplinan. Kepala madrasah selalu berupaya datang tepat waktu di madrasah untuk mengecek kehadiran guru, kehadiran siswa dan juga mengecek lingkungan madrasah utamanya kebersihan madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga membimbing serta mendorong guru yang menghadapi kesulitan dalam membuat program pembelajaran dengan mengikutkan guru tersebut pada kegiatan MGMP. Pada kegiatan tersebut akan dibahas terkait kebutuhan guru sebagai pengajar seperti bagaimana merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, sehingga diharapkan nantinya pembelajaran dapat berjalan dengan efektif.

Peran Kepala Madrasah dalam Memberikan Penghargaan (Reward) Kepada Guru

Pemberian penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi sangat penting dilakukan. Pemberian penghargaan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pengakuan atas prestasi yang diraih guru melalui usahanya yang maksimal sehingga dapat meningkatkan dan mempertahankan prestasinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow bahwa penghargaan (*reward*) merupakan salah satu aspek yang dapat mendorong seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya. Penghargaan merupakan unsur disiplin yang sangat esensial dalam pengembangan diri seseorang. Seseorang akan terus berusaha meningkatkan dan mempertahankan sikap disiplin bilamana pelaksanaan disiplin itu menghasilkan prestasi serta produktivitas yang kemudian mendapatkan penghargaan (Mastur, 2020). Hal tersebut sejalan dengan yang diungkapkan Purwanto (2006) bahwa penghargaan (*reward*) diberikan dengan tujuan agar seseorang lebih giat lagi mempertahankan atau mempertinggi kedisiplinannya sehingga segala aturan yang ada dapat dipatuhi.

Kepala MTs Al-Ihsan Kajuara mengapresiasi setiap usaha yang dilakukan guru. Apabila ada guru yang kelihatannya unggul dalam kedisiplinan, guru tersebut diberikan penghargaan sebagai guru disiplin, ada juga guru yang cermat seperti

mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik maka diberikan penghargaan guru cermat dan lain sebagainya. Hal ini diperkuat hasil wawancara dengan guru yang mengatakan bahwa:

“Kepala madrasah memberikan penghargaan kepada guru atas prestasi yang diraih, seperti terkadang kita diberikan tugas terkait dengan pembelajaran bagi guru yang mampu menyelesaikan dengan baik maka akan diberikan penghargaan berupa piagam, sehingga ketika ada tim pemeriksa datang di madrasah bisa dilihat bahwa ada bentuk motivasi kepala madrasah kepada guru. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan pujian kepada guru atas prestasi yang diraih yang disampaikan pada saat rapat.” (Wawancara, 2023)

Hasil wawancara tersebut memberikan informasi bahwa kepala MTs Al-Ihsan Kajuara memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih oleh guru. Penghargaan yang diberikan berupa piagam dan juga pujian yang disampaikan pada saat rapat sehingga dapat menjadi motivasi bagi guru-guru lain. Melalui pemberian penghargaan tersebut maka semangat guru akan terus meningkat karena usaha dan prestasinya itu diapresiasi.

PENUTUP

Disiplin kerja guru di MTs Al-Ihsan Kajuara cukup baik namun belum optimal karena masih terdapat guru yang tidak tepat waktu baik dalam hal datang dan pulang dari sekolah maupun masuk dan keluar mengajar serta masih adanya guru yang kurang disiplin dalam pembuatan perangkat pembelajaran. Namun penandatanganan daftar hadir, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, penilaian terhadap KBM serta penyelesaian administrasi kelas secara teratur telah dilaksanakan dengan baik. Adapun peran kepala madrasah sebagai motivator dalam membina disiplin kerja guru yaitu mengatur lingkungan fisik madrasah, menciptakan suasana kerja yang baik, pendisiplinan dengan pendekatan personel, pemberian dorongan serta pemberian penghargaan (*reward*) kepada guru.

Implikasi penelitian ini adalah pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah dapat menjadi faktor penting dalam membentuk disiplin kerja guru. Kepala madrasah dalam memotivasi guru dimulai dari dirinya sendiri dengan menjadi teladan yang baik bagi guru utamanya dalam hal kedisiplinan. Dengan terbentuknya budaya disiplin di madrasah dapat menunjang terwujudnya keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Oleh sebab itu, diharapkan kepala madrasah beserta *stakeholder* madrasah mampu bekerja sama dalam membangun budaya disiplin dengan mematuhi segala aturan yang berlaku di madrasah. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang ada kaitannya dengan kepala madrasah sebagai motivator dan disiplin kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, J. (2022). Upaya Peningkatan Kemampuan Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Melalui Pembimbingan Workshop Kelompok MGMP SMKN 9 Tebo. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 2(3), 250–257. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v2i3.1699>
- Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 22(1), 141–156. <https://doi.org/10.24252/lp.2019v22n1i12>
- Davies, I. K. (1986). *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Elly, Sy., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 14(2), 55–61. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4856>
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. (2018). Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Padang. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 7(2), 11–22. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.58>
- Karwati, E. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kibtiyah, M. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru. *Al-Miskawaih: Journal of Science Education*, 1(1), 27–48. <https://doi.org/10.56436/mijose.v1i1.80>
- Mastur. (2020). Pemberian Reward untuk meningkatkan Kedisiplinan Guru dalam Mengajar di Kelas SLB. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains Dan Humaniora*, 3(3), 617–523. <https://doi.org/10.24014/suara%20guru.v3i3.4102>
- Mulyasa, E. (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murtiyastuti, E. (2019). Peningkatan Disiplin, Komitmen dan Tanggung Jawab Guru dan Staf Sekolah melalui Budaya Tepat Waktu beserta Implikasinya. *Dawi Widya: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 77–86. <https://doi.org/10.37637/dw.v6i2.216>
- Muslihat. (2020). *Kepala Madrasah pada PKKM: Penilaian Kinerja Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjra Mada University Press.
- Nurlaeli, Y., & Saryono, O. (2020). Efektivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru Bahasa Inggris. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), 308–317. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v2i2.1929>
- Permendiknas. (2007). *Standar pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Badan Standar Nasional Pendidikan.
- Purwanto, N. (2006). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, A. (2014). Peningkatan Disiplin Kerja di Sekolah Dasar Yayasan Mutiara

- Gambut. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 3.
<https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3695>
- Rahman, D., & Husain, A. (2020). *Motivasi Kerja Guru: Hubungan Realitas Iklim dan Budaya dengan Motivasi Kerja Guru Madrasah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Saifuddin. (2018). *Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Soebagia. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadirya.
- Sukmadinata, N. S. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Surwanto. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Jogjakarta: Gre Publishing.
- Suryanti, Rokhmawanto, S., & Fauziah, M. (2021). Manajemen Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 8(1), 48–55. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v8i1.363>
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yuspiani. (2021). *Administrasi Pendidikan Membaca Isu dan Harapan Pendidikan Masa Depan*. Samata: Alauddin University Press.