

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum MTs NU 07 Patebon

MTs NU 07 Patebon Kendal didirikan pada tanggal 22 Desember 1977 oleh seorang kiai bernama KH.Muhtaz Nuri, yang notabnya sebagai Rois Syuriah MWC NU Kecamatan Patebon. Pada saat itu beliau yang merupakan tokoh ulama' yang telaten dan ikhlas membimbing masyarakat Patebon dalam mengkaji ilmu-ilmu agama.

Pada saat itu beliau berupaya dengan keras merintis sekolah formal tingkat SLTP/menengah, sampai dengan perekrutan siswanya *dor to dor* dari desa ke desa dari rumah ke rumah, selain itu juga tuntutan dari masyarakat untuk mempunyai wadah atau sekolah madrasah yang beridentitas NU, untuk mempersiapkan generasi penerus para ulama NU.

Beliau yang mempelopori dan merintis untuk mendirikan sekolah madrasah formal tingkat menengah, karena dirasa masyarakat NU sangat perlu untuk memiliki sekolah formal tingkat menengah guna untuk menampung putra putrinya untuk belajar ilmu umum dan juga ilmu-ilmu agama.

Pada masa awal pendirian yang masuk sekolah hanya beberapa gelintir siswa saja, bahkan usia yang mestinya sudah lewat tetap untuk ditampung melanjutkan pendidikanya masuk di madrasah dan madrasah yang dirintis diberi nama Madrasah

Tsanawiyah Nahdlatul Ulama dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU .Agar masyarakat NU mempunyai wadah untuk menampung putra putrinya dalam melanjutkan pendidikanya.

MTs NU 07 Patebon terletak di Jalan KH. Abu Bakar No.08 Desa Kebonharjo Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal dengan luas bangunan 992 m<sup>2</sup> (sebelah timur) dan 770 m<sup>2</sup> (sebelah barat) dan berstatus milik sendiri. MTs NU 07 Patebon mulai beroperasi sejak tahun 1977 dibawah naungan Lembaga Ma'arif Nahdlatul Ulama dan telah memiliki jenjang akreditasi A. <sup>1</sup>

Visi MTs NU 07 Patebon yaitu “ Terwujudnya peserta didik yang religius, ber-aswaja, berprestasi dan kreatif ”.dan misi MTs NU 07 Patebon sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan pembelajaran dan yang mengembangkan nilai religis serta efektif dengan berbagai pendekatan
- b. Membiasakan sikap serta perilaku akhlaqul karimah
- c. Mendidik dan menyelenggarakan kegiatan keagamaan ala aswaja
- d. Melakukan inovasi dalam pembelajaran
- e. Melakukan pengembangan SDM pendidikan dan tenaga pendidik
- f. Mengembangkan kegiatan keterampilan lokal dan global<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Hasil Dokumentasi Profil MTs NU 07 Patebon

<sup>2</sup> Hasil Dokumentasi Visi Misi MTs NU 07 Patebon

Tujuan pendidikan MTs NU 07 Patebon secara umum adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlaq mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri.

Bertolak dari tujuan umum pendidikan dasar tersebut, MTs NU 07 Patebon memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Menghasilkan lulusan yang berperilaku teladan/berakhlaqul karimah dan tekun beribadah
- b. Menghasilkan lulusan yang mempunyai bekal pendidikan agama islam dan amaliah Ahlussunnah wal jamaah melalui pendidikan pendalaman ke NU an /Aswaja
- c. Menghasilkan lulusan yang cerdas dan berprestasi melalui pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan berbasis TIK
- d. Menghasilkan lulusan yang berkualitas sehingga dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi melalui penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas dan layanan bimbingan karier.<sup>3</sup>

MTs NU 07 Patebon memiliki tenaga pendidik dan kependidikan dengan jumlah 31 orang, terdiri dari 18 Guru tetap, 6 Guru tidak tetap, 1 Guru PNS, 4 Karyawan tetap dan 2 Karyawan tidak tetap.<sup>4</sup> Kemudian agar guru disiplin dalam bernampilan, MTs NU 07 Patebon memiliki aturan atau jadwal terkait seragam guru, lebih jelasnya sebagai berikut : hari senin

---

<sup>3</sup> Hasil Dokumentasi Tujuan MTs NU 07 Patebon

<sup>4</sup> Hasil Dokumentasi Profil MTs NU 07 Patebon

seragam warna hijau dari lembaga, Selasa seragam hitam putih, Rabu seragam abu-abu, Kamis batik Ma'arif, Jumat seragam batik lokal dan Sabtu seragam batik bebas.<sup>5</sup>

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru dituntut untuk mengajar secara efektif dan efisien sesuai waktu pembelajaran yang telah ditentukan. Berikut, waktu pembelajaran di MTs NU 07 Patebon:

<b>JAM</b>	<b>WAKTU</b>
I	07.00 wib - 07.40 wib
II	07.40 wib - 08.20 wib
III	08.20 wib - 09.00 wib
IV	09.00 wib - 09.40 wib
ISTIRAHAT	09.40 wib - 09.55 wib
V	09.55 wib - 10.35 wib
VI	10.35 wib - 11.15 wib
ISTIRAHAT	11.15 wib - 11.25 wib
VII	11.25 wib - 12.05 wib
VIII	12.05 wib - 12.45 wib <sup>6</sup>

Selanjutnya, Sebagai Madrasah yang berada di bawah naungan Lembaga Ma'arif Nahdlatul Ulama, MTs NU 07

---

<sup>5</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

<sup>6</sup> Hasil Dokumentasi Jadwal Waktu Pembelajaran MTs NU 07 Patebon

Patebon merupakan pendidikan yang berkarakteristik islami, selain dapat dilihat dari visi, misi serta tujuan dari MTs NU 07 Patebon, karakteristik ke-Islamannya dapat dilihat pula dari program unggulan yang di terapkan, yaitu program hafalan *Juz 'amma*. Program tersebut dijalankan melalui pembiasaan-pembiasaan membaca surat pendek setiap pergantian jam mata pelajaran. Selanjutnya hasil hafalan di setorkan kepada guru pembimbing hafalan setiap hari senin jam terakhir.

Dengan dasar hafalan *Juz 'amma*, setiap tahunnya MTs NU 07 Patebon melaksanaakn pelepasan siswa dengan acara *Khotmil Qur'an*. Karena setiap lulusan MTs NU 07 Patebon diwajibkan hafal *Juz 'amma* mulai surat An-Nas sampai surat Adh-Dhuha bahkan ada pula dari surat An-Nas sampai surat An-Naba' tergantung tingkat kemampuan masing-masing siswa.

Jadi, ketika siswa telah menyelesaikan pendidikan di MTs NU 07 Patebon, siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan umum tapi juga pengetahuan keagamaan islam yang merupakan pondasi kehidupan sehari-sehari serta memperkaya hafalan surat pendek yang terkandung dalam kitab suci Al-Qur'an.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

## **B. Deskripsi Data**

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru yang meliputi perencanaan, implementasi dan evaluasi di MTs NU 07 Patebon dijabarkan secara terpisah dan rinci dalam subbab ini.

### **1. Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru**

Perencanaan peningkatan kedisiplinan guru merupakan serangkaian kegiatan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon. Melalui pengumpulan data yang telah peneliti lakukan diperoleh pengetahuan bahwa di MTs NU 07 Patebon benar melakukan peningkatan kedisiplinan bagi guru.

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa Ibu Siti Simyanah merupakan kepala MTs NU 07 Patebon yang baru. Beliau baru menjabat sebagai kepala MTs NU 07 Patebon selama dua tahun.<sup>8</sup> Sebagai kepala sekolah yang baru di MTs NU 07 Patebon, Ibu Siti Simyanah melihat beberapa permasalahan yang perlu dibenahi salah satunya berkaitan dengan kedisiplinan guru. beberapa contoh tindakan pelanggaran yang dilakukan guru antara lain, guru terlambat hadir disekolah, guru sering ijin tidak masuk kerja,

---

<sup>8</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

kurang terjaganya kebersihan di lingkungan sekolah, kurang tegasnya guru terhadap siswa laki-laki yang tidak memakai peci dan lain sebagainya. Berangkat dari permasalahan tersebut Ibu Siti Simyanah berupaya meningkatkan kedisiplinan guru dimulai dengan menyusun kembali tata tertib bagi guru dan karyawan dengan melibatkan semua pihak yang bersangkutan.<sup>9</sup>

Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan penggerak dalam perencanaan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon yang diwujudkan dalam bentuk tata tertib guru dan karyawan. Dalam penyusunan tata tertib guru dan karyawan kepala sekolah melibatkan semua guru dan karyawan selanjutnya ditetapkan oleh kepala sekolah dan selanjutnya dijadikan pedoman bagi guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs NU 07 Patebon. Dengan catatan bahwa tata tertib guru dan karyawan jangan hanya dibuat berupa konsep yang harus dipatuhi saja melainkan dengan sanksi yang sangat jelas yang dapat membuat aturan menjadi kaku, tetapi bagaimana mengkondisikan sekolah yang bisa membuat orang untuk tidak melakukan pelanggaran. Tata tertib yang ada jangan

---

<sup>9</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

sampai hanya dilakukan untuk menertibkan guru dan karyawan dari segi fisik saja, tetapi juga untuk membentuk mental disiplin agar disiplin yang terjadi bukan kedisiplinan semu yang dilakukan karena takut menerima sanksi, tetapi lebih kepada kesadaran bahwa tata tertib itu memiliki nilai kebenaran sehingga perlu untuk ditaati. Karena pada intinya tata tertib beserta sanksi-sanksinya terutama diarahkan untuk membangun budaya perilaku positif dan sikap disiplin di kalangan guru dan karyawan.<sup>10</sup>

Harapan dari kepala sekolah ketika melibatkan semua pihak dalam penyusunan tata tertib guru dan karyawan akan menambah rasa tanggung jawab guru dan karyawan pekerjaannya untuk tidak menyimpang dari peraturan yang telah disepakati bersama.<sup>11</sup>

## **2. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru**

Perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon yang telah diwujudkan dalam bentuk tata tertib guru dan karyawan beserta kode etik guru yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah. Selanjutnya

---

<sup>10</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

<sup>11</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

diimplementasikan dalam beberapa hal terkait dengan peningkatan kedisiplinan guru yang telah direncanakan dalam bentuk tata tertib guru dan karyawan. Beberapa hal tersebut antara lain :

a. Keteladanan kepala sekolah

Sebagai pemimpin seorang kepala sekolah harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif sehingga Disiplin mereka akan lebih baik dan sebagai teladan bagi bawahannya, seorang kepala sekolah juga harus konsekuen dan mampu mentaati tata tertib disiplin sekolah seperti disiplin dalam kehadiran, kepala sekolah juga harus hadir disekolah tepat waktu dan apabila kepala sekolah hadir disekolah tepat waktu maka guru akan akan hadir tepat waktu. Namun sebaliknya jika kepala sekolah tidak tepat waktu dimungkinkan gurupun akan hadir tidak tepat waktu, karena guru merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui contoh teladan yang diberikan oleh kepala sekolah.<sup>12</sup>

Berkaitan dengan keteladanan pemimpin, hal yang paling terlihat dari kepala MTs NU 07 Patebon adalah kehadirannya di sekolah. Ibu kepala sekolah

---

<sup>12</sup> Suroso, *Peranan Kepala sekolah terhadap disiplin Kerja guru,,*,  
hlm 89

merupakan salah satu warga sekolah yang datang paling awal bahkan beliau hadir disekolah sebelum guru yang lainnya hadir.<sup>13</sup> Ketika kepala sekolah bisa menjaga konsisten untuk bisa hadir lebih awal dibanding guru yang lain, maka kehadiran tersebut mampu menjadi contoh bagi guru-guru yang lain untuk hadir lebih awal bahkan secara tidak langsung akan menjadi teguran bagi para guru untuk tidak datang terlambat.<sup>14</sup>

Selanjutnya Ibu Kepala Sekolah juga berusaha untuk selalu hadir disekolah, terkecuali ada kepentingan yang mendesak misalnya ada agenda rapat diluar sekolah. Bahkan semisal acaranya itu jam 09:00wb, sebelum jam 09:00 wib Ibu kepala sekolah menyempatkan diri untuk hadir terlebih dahulu disekolahan yang merupakan upaya dari Ibu Kepala sekolah dalam menjaga konsistensi kehadiran serta menjaga amanat yang diembanya sebagai pendidik serta pemimpin pendidikan.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Zuhria Firdausie, A.Md. selaku guru MTs NU 07 Patebon, pada hari Senin, 07 Maret 2017 pukul 10:00 wib di Ruang Kepala Sekolah MTs NU 07 Patebon

<sup>14</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, dan Dewan Guru MTs NU 07 Patebon pada hari dan ruang berbeda.

<sup>15</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, dan Dewan Guru MTs NU 07 Patebon pada hari dan ruang berbeda.

Dalam hasil wawancara dengan guru MTs NU 07 Patebon, diperoleh data bahwa keteladanan Ibu Kepala Sekolah yang akhirnya menular kepada para guru adalah keikutsertaan Ibu Kepala sekolah ketika sholat berjamaah dhuhur itu tiba. Sholat berjamaah dhuhur merupakan salah satu kegiatan rutin di MTs NU 07 Patebon. Sebelumnya hanya beberapa guru yang ikut serta dalam sholat berjamaah dhuhur di masjid dan setelah Ibu Kepala Sekolah membiasakan diri untuk ikut sholat dhuhur berjamaah, akhirnya para guru termotivasi untuk ikut serta sholat berjamaah di masjid bersama para siswa. Dan sebenarnya hal tersebut merupakan keharusan bagi guru karena kegiatan tersebut juga berasal dari guru dan guru merupakan teladan bagi siswa siswinya.<sup>16</sup>

Berseragam rapi yang sesuai dengan jadwal peraturan yang berlaku di MTs NU 07 Patebon juga ditampakan oleh Ibu Kepala sekolah, kepala sekolah merupakan pusat perhatian bagi bawahannya, sehingga dalam berpenampilanpun Ibu Kepala sekolah harus bisa menjadi contoh bagi para guru. kerapian dalam

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Zuhria Firdausie, A.Md. selaku guru MTs NU 07 Patebon, pada hari Senin, 07 Maret 2017 pukul 10:00 wib di Ruang Kepala Sekolah MTs NU 07 Patebon

berpenampilan merupakan obyek yang dapat dinilai terkait disiplin pribadinya.<sup>17</sup>

b. Pembinaan rutin

Pembinaan rutin guru sangatlah penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Pembinaan ini diharapkan memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengungkapkan segala permasalahan yang dihadapinya. Kepala sekolah memandang seorang guru sebagai seorang mitra bukan sebagai orang bawahan yang senantiasa dicari-cari kesalahannya.<sup>18</sup>

Berkaitan dengan pembinaan rutin, Ibu kepala sekolah hanya memberikan binaan ketika ada agenda rapat bulanan dan rapat menjelang ujian atau semester. Didalam agenda rapat tersebut biasanya para guru yang memiliki permasalahan terkait pembelajaran diberi kesempatan untuk menyampaikan permasalahannya. Kemudian Ibu Kepala sekolah mencarikan jalan keluar permasalahan tersebut dengan jalan musyawarah dengan meminta pendapat dari guru yang lain. dalam hal ini Ibu Kepala sekolah juga tidak menutup kemungkinan bagi para guru ketika mendapati

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Siti Korina Mawaddah, A.Pd.I. selaku guru MTs NU 07 Patebon, pada hari Selasa, 14 Maret 2017 pukul 10:30 wib di Ruang Kepala Sekolah MTs NU 07 Patebon

<sup>18</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

permasalahan terkait pembelajaran untuk langsung mengkomunikasikanya dengan Ibu Kepala sekolah. Sehingga para guru akan merasa tidak tertekan dan memandang Ibu Kepala sekolah sebagai mitra kerja yang baik yang kemudian berdampak pada gairah kerja yang positif dalam bentuk kedisiplinan setiap hari.<sup>19</sup>

Akan tetapi dari yang peneliti temukan dilapangan terkait pembinaan rutin, Ibu kepala sekolah tidak melakukan brifing setiap hari, brifing hanya dilajukan ketika ada rapat bulanan atau rapat persiapan menjelang ujian nasional atau ujian semester, seingga pembinaan yang dilakukan Ibu kepala tidak dilaksanakan secara *continue* dan belum bisa disebut sebagai pembinaan rutin. Padahal dengan adanya pembinaan secara rutin akan berdampak baik terhadap kinerja guru untuk lebih efektif dan efisien lagi dalam menjalankan tugas dan kewajibanya sebagai pendidik.<sup>20</sup>

c. Motivasi kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah harus melakukan tindakan baik berupa pemberian motivasi kerja kepada pegawai dan guru. Motivasi kerja dari kepala sekolah

---

<sup>19</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

<sup>20</sup> Wawancara dengan Ahmad Syaiful Ma'arif, S.Pd. selaku guru MTs NU 07 Patebon, pada hari Kamis, 16 Maret 2017 pukul 09:00 wib di Ruang Kepala Sekolah MTs NU 07 Patebon

sangat diperlukan agar pegawai/guru dapat meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja, baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan keluarga dan masyarakat sekelilingnya. dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MTs NU 07 Patebon, diperoleh data bahwa terkait dengan motivasi yang biasa diberikan oleh Kepala sekolah MTs NU 07 Patebon antara lain

1) Dengarkan dan hargai ide-ide guru

Pada dasarnya Setiap orang ingin didengarkan, tak terkecuali guru beserta karyawan. Kepala sekolah berusaha selalu memberikan waktu untuk mendengarkan ide-ide baru yang dikemukakan para guru dan karyawan. Karena hal tersebut adalah cerminan dari seorang pemimpin yang berwibawa dan bijaksana.

Kepala sekolah memberi kesempatan bagi guru yang dipimpinya untuk mengembangkan kreativitas melalui ide-ide baru. Setiap pendapat, pemikiran atau ide adalah hasil dari buah pikiran. Jadi terdapat sebuah proses berpikir sebelum pendapat atau ide itu muncul di kepala guru yang dipimpinya. Sehingga menghargai pendapat dari para guru akan memotivasi mereka untuk

menumbuhkan kreativitasnya sehingga berpengaruh terhadap gairah dalam pekerjaannya.<sup>21</sup>

2) Memelihara hubungan sosial baik dengan guru

Komunikasi dan interaksi yang baik antara kepala sekolah dengan guru akan menumbuhkan hubungan yang lebih baik. Sikap peduli dari kepala sekolah akan membuat guru merasa segan karena mereka diperhatikan oleh pimpinnaya. Contoh kecil yang kadang dilakukan oleh kepala sekolah adalah berkunjung ke rumah guru yang sedang sakit atau ketika keluarga dari guru yang bersangkutan meninggal dunia. Kunjungan yang dilakukan oleh kepala sekolah mampu memelihara hubungan sosial yang baik dengan guru. sehingga mampu mengenal dan mengetahui kondisi keluarga guru yang bersangkutan dan kemudia dapat memberi gambaran akan kepribadian dan karakter guru tersebut.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

<sup>22</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

3) Apresiasi peningkatan kinerja guru sekecil apa pun  
Kepala sekolah berupaya selalu memperhatikan setiap peningkatan kinerja guru. Sekecil apa pun hal positif atau peningkatan keterampilan yang telah diupayakan oleh guru, sebagai kepala sekolah Ibu Siti Simyanah berusaha untuk mengapresiasinya. Pemberian apresiasi ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru tersebut. Karena menurut Ibu Siti Simyanah, sebagai kepala sekolah tidak hanya menuntut guru meningkatkan keterampilan di bidangnya. Tetapi dengan memberi evaluasi terhadap implementasi dari hal yang telah dipelajari.<sup>23</sup>

4) Bangun kepercayaan dengan guru

Menurut Ibu kepala sekolah MTs NU 07 Patebon, kepercayaan merupakan modal untuk hubungan kerja yang lebih baik. Ibu Kepala sekolah MTs NU 07 Patebon membangun kepercayaan dengan guru melalui kejujuran. Sebisa mungkin untuk tidak menggunjing tentang guru yang bermasalah dihadapan guru yang lain. karena hal

---

<sup>23</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

tersebut akan menjadi bumerang dan kepercayaan guru terhadap pemimpinya bisa runtuh.

Selain itu, membina komunikasi yang baik juga menjadi salah satu cara membangun kepercayaan. Menurut Ibu Kepala sekolah MTs NU 07 Patebon harus ada dialog dua arah apabila ingin membina komunikasi yang baik antara atasan kepala sekolah dengan guru. Kepala sekolah mendengarkan guru dan sebaliknya. Dengan begitu terbangun kepercayaan yang membuat para guru semakin semangat dalam bekerja.<sup>24</sup>

5) Buat suasana kerja positif dan menyenangkan

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan kerap membuat karyawan semangat bekerja. Karyawan mendapat dorongan dari luar diri yang mempengaruhi mereka untuk tetap positif sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sebagai atasan tertinggi, Ibu Siti Simyanah berupaya membuat suasana kerja menjadi lebih positif dengan cara memelihara pemikiran positif terlebih dahulu. Karena karakter positif dan selalu melihat bahwa segala sesuatu ada jalan keluarnya, akan sangat mudah menciptakan suasana

---

<sup>24</sup> Wawancara dengan Ahmad Syaiful Ma'arif, S.Pd. selaku guru MTs NU 07 Patebon, pada hari Kamis, 16 Maret 2017 pukul 09:00 wib di Ruang Kepala Sekolah MTs NU 07 Patebon

kerja yang positif dan menyenangkan untuk meningkatkan motivasi para guru.<sup>25</sup>

d. Kompensasi kerja

Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja guru. Sehingga guru akan bekerja dengan disiplin. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. MTs NU 07 Patebon merupakan sekolah swasta yang secara gaji tidak bisa dipungkiri belum bisa mewakili kesejahteraan para guru yang bernaung dibawahnya. Oleh sebab itu dari pihak yayasan dan kepala MTs NU 07 Patebon bersama-sama berusaha memberikan kompensasi tambahan dalam beberapa bentuk intensif dengan tujuan menumbuhkan semangat kerja bagi para guru. Beberapa kegiatan yang mendapat intensif dari pihak yayasan ataupun kepala sekolah MTs NU 07 Patebon antara lain:

1) Guru yang mendapat tugas diluar sekolah

Tugas yang diamanatkan guru diluar sekolah misalnya, menghadiri rapat, mengawasi ujian

---

<sup>25</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

nasional disekolah lain, sosialisasi MTs NU 07 Patebon di sekolah2 dasar dan lain sebagainya.

- 2) Guru yang mendapat tugas diluar jam kerja  
Terkait guru yang mendapat tugas diluar jam kerja misalnya, guru membuat soal tes semester, guru mengkoreksi hasil semester, guru mengawasi ujian semester ataupun ujian nasional di MTs NU 07 Patebon.
- 3) Tunjangan hari raya  
Intensif tidak hanya diberikan ketika guru telah melaksanakan tugas tambahan akan tetapi setiap satu tahun sekali dari pihak yayasan dan sekolah ada tunjangan hari raya sebagai bentuk perhatian dari pihak yayasan dan kepala MTs NU 07 Patebon terhadap guru yang telah berbakti di MTs NU 07 Patebon.<sup>26</sup>

e. *Reward dan Punishment*

Penerapan disiplin yang ditegakan melalui pemberian *reward* and *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi guru untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

---

<sup>26</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

Meskipun *reward* and *punishment* merupakan dua metode yang cukup efektif dalam menegakan kedisiplinan, akan tetapi dari hasil wawancara dengan Ibu Kepala sekolah, MTs NU 07 Patebon belum sepenuhnya mengimplementasikanya.

Untuk *reward* atau hadiah untuk guru yang berprestasi dan berkinerja baik, masih dalam tahap pembahasan dan belum diputuskan secara matang. Sehingga untuk sementara *reward* yang diberikan oleh Ibu kepala sekolah masih diimplementasikan dalam bentuk pujian saja. Sedangkan terkait *punishmet* atau hukuman bagi guru yang melakukan kesalahanpun belum ada keputusan dari kepala sekolah. Menurut kepala sekolah jika ingin memberikan *punishment* atau hukuman yang lebih tegas, misalkan kepala sekolah ingin menahan gaji atau upah guru yang bermasalah padahal gaji atau upah yang diterima guru di sekolahan swasta belum bisa mewakili kesejahteraan para guru. sehingga terkait *punishment* yang diberikan kepala sekolah terhadap guru bermasalah amsih dalam bentuk teguran saja.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

f. Pengawasan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pengawas (Supervisor) artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya disekolah.

Dari hasil observasi yang peneliti amati diperoleh data tentang pengawasan terhadap kedisiplinan guru dimulai ketika kepala sekolah sampai disekolahan kemudian beliau berdiri di depan ruangan kepala sekolah untuk memantau siapa saja guru yang datang terlambat. Selain itu kepala sekolah juga rajin memantau kehadiran guru dan karyawan melalui absensi manual guru, melalui absensi tersebut diketahui siapa saja guru yang sering ijin bahkan guru yang tidak masuk tanpa keterangan.

Akan tetapi terkait pengawasan, kepala sekolah tidak melakukan kunjungan kelas untuk memantau kinerja guru dan lebih mempercayakanya kepada supervisor pendidikan yang bertugas di MTs NU 07 Patebon. Selanjutnya kepala sekolah menerima data yang diberikan dari hasil supervisi oleh supervisor pendidikan yang bertugas disitu.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

### **3. Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru**

Evaluasi kinerja guru adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan guru sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dan salah satu faktor penilaian kinerja guru adalah kedisiplinan guru sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, diperoleh data bahwa penilaian terhadap guru di MTs NU 07 Patebon kepala sekolah MTs NU 07 Patebon bekerjasama dengan tim pengawas untuk menilai segala hal terkait kinerja guru yang didalamnya juga mencangkum kedisiplinan guru. selanjutnya hasil penilaian yang telah didapatkan selanjutnya menjadi evaluasi kepala sekolah dalam memperbaiki kinerja guru kedepannya serta mengetahui sejauh mana keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru. setelah diketahui kelemahan ataupun kekurangan dari metode kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dijadikan perbaikan dalam

mengimplimentasikan peningkatan kedisiplinan guru berikutnya.

Meskipun penilaian kinerja guru dilakukan ketika ada kunjungan dari pihak supervisi pendidikan, hal tersebut bukan berarti kepala sekolah tidak memantau kinerja guru setiap harinya. Kepala sekolah juga aktif melakukan pengecekan absensi guru, melihat langsung kegiatan guru ketika dikantor, melihat kerapian guru dan seragam siswa yang merupakan indikasi kedisiplinan guru dalam mendidik siswanya dan memantau kehadiran guru di sekolah. Dari kegiatan-kegiatan tersebut kepala sekolah bisa mengetahui sejauh mana keberhasilannya dalam upaya peningkatan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon dalam masa kepemimpinannya sebagai kepala MTs NU 07 Patebon.<sup>29</sup>

### **C. Analisis Data**

Selanjutnya, setelah data di deskripsikan langkah berikutnya dalam sub bab ini yaitu data di analisis. Dalam analisis data atau pembahasan, penulis membahas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon yang meliputi tiga hal yaitu, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

---

<sup>29</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Simyanah, S.Ag. selaku Kepala MTs NU 07 Patebon, pada hari Rabu, 01 Maret 2017 pukul 08:30 WIB di Ruang Kepala Sekolah Mts NU 07 Patebon

## **1. Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan**

Sekolah tentunya tidak terlepas dari visi, misi, dan tujuan. Visi, misi, dan tujuan merupakan acuan bagi sekolah untuk menjalankan program-program kegiatan dan kebijakan-kebijakan sekolah. Guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan oleh sekolah terutama dalam pelayanan pendidikan.

Terkait dengan Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon, perencanaan peningkatan kedisiplinan guru merupakan kegiatan secara sistematis untuk menyusun rangkaian kegiatan. Perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon bertolak atau berlandaskan kepada aturan-aturan yang mampu dijadikan pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru agar sesuai dengan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dan tidak menyimpang dari tugas guru sebagai pendidik.

Aturan-aturan tersebut diwujudkan dalam bentuk tata tertib guru dan karyawan yang di susun kembali oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baru dan melibatkan semua guru dan karyawan sekolah. Kemudian ditetapkan oleh kepala sekolah dengan tujuan dengan keikutsertaan guru dan karyawan dalam menyusun tata tertib yang mengatur cara kerja mereka akan menumbuhkan rasa

tanggung jawab yang lebih untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih disiplin lagi.

Dari pembahasan ini, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan peningkatan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon disusun oleh kepala sekolah dengan melibatkan semua guru beserta karyawan dan kemudian ditetapkan oleh kepala sekolah.

Tata tertib guru dan karyawan yang telah disusun bersama dan ditetapkan oleh kepala sekolah tidak hanya dibuat berupa konsep yang harus dipatuhi saja melainkan dengan sanksi yang sangat jelas yang dapat membuat aturan menjadi kaku, tetapi bagaimana mengkondisikan sekolah yang bisa membuat orang untuk tidak melakukan pelanggaran. Tata tertib yang tidak hanya dilakukan untuk menertibkan guru dan karyawan dari segi fisik saja, tetapi juga untuk membentuk mental disiplin agar disiplin yang terjadi bukan kedisiplinan semu yang dilakukan karena takut menerima sanksi, tetapi lebih kepada kesadaran bahwa tata tertib itu memiliki nilai kebenaran sehingga perlu untuk ditaati. Karena pada intinya tata tertib beserta sanksi-sanksinya terutama diarahkan untuk membangun budaya perilaku positif dan sikap disiplin di kalangan guru dan karyawan.

Dengan demikian bahwa, Keberadaan tata tertib guru memegang peranan penting, yaitu sebagai alat untuk

mengatur perilaku atau sikap guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah. Karena pada dasarnya tata tertib itu merupakan alat guna mencapai ketertiban yang merupakan cerminan dari kedisiplinan. Dengan adanya tata tertib guru dan karyawan yang telah disusun dan ditetapkan kepala sekolah adalah untuk menjamin keteraturan guru dalam bekerja sehingga tujuan dari kualitas pendidikan dapat dicapai. Tata tertib guru dan karyawan yang direalisasikan dengan tepat dan jelas serta konsekuen dan diawasi dengan sungguh-sungguh akan memberikan dampak terciptanya suasana kerja bagi guru yang tertib, damai, tenang dan tentram di sekolah.

Tata tertib guru dan karyawan di sekolah berperan sebagai pedoman perilaku guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Karena peraturan itu sendiri merupakan salah satu unsur disiplin untuk berperilaku. Kedisiplinan guru merupakan harapan dari kepala sekolah, karena mampu mengarahkan pada berperilaku sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hukuman untuk pelanggaran peraturan dan penghargaan untuk perilaku yang sejalan dengan perilaku yang berlaku merupakan bagian dari tata tertib itu sendiri. sehingga dapat diketahui bahwa dalam menerapkan disiplin perlu adanya peraturan dan konsistensi

dalam pelaksanaannya sesuai pedoman tata tertib yang telah disusun bersama.

#### **D. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru**

Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara substansial untuk mewujudkan kedisiplinan yang sesuai dengan tata tertib dalam perencanaan kedisiplinan yang telah dibuat.

Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon terdiri dari enam unsur indikator tingkat kedisiplinan, yaitu Keteladanan pemimpin/kepala sekolah, Pembinaan rutin, Motivasi kepala sekolah, Kompensasi Kerja, *Reward* dan *Punishment* dan Pengawasan Kepala Sekolah. Akan tetapi dalam pelaksanaannya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru belum sepenuhnya melaksanakan dari semua unsur tersebut. Yaitu pada bagian *Reward* dan *Punishment*. padahal Idealnya dalam peningkatan kedisiplinan guru semua unsur harus dilaksanakan sepenuhnya, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja untuk kepentingan guru tersebut dan kepentingan siswa serta meningkatkan kualitas pendidikan di MTs NU 07 Patebon.

Karena pada kenyataannya di MTs NU 07 perlu menerapkan *reward* serta *punishment* sebagai upaya memberikan motivasi guru dalam meningkatkan kedisiplinanya dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pendidik.

a. Keteladanan kepala sekolah

Sebagai pemimpin begitu juga sebagai kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif sehingga Disiplin mereka akan lebih baik.

Berkaitan dengan keteladanan pemimpin, hal yang paling terlihat dari kepala MTs NU 07 Patebon adalah kehadirannya di sekolah. Ibu kepala sekolah merupakan salah satu warga sekolah yang datang paling awal bahkan beliau hadir disekolah sebelum guru yang lainnya hadir. Ketika kepala sekolah bisa menjaga konsisten untuk bisa hadir lebih awal dibanding guru yang lain, maka kehadiran tersebut mampu menjadi contoh bagi guru-guru yang lain untuk hadir lebih awal bahkan secara tidak langsung akan menjadi teguran bagi para guru untuk tidak datang terlambat dan terkait dengan kehadiran Ibu Kepala Sekolah juga berusaha untuk konsisten hadir disekolah, terkecuali ada kepentingan yang mendesak misalnya ada agenda rapat diluar sekolah.

b. Pembinaan rutin

Pembinaan rutin guru merupakan hal penting dalam mengendalikan upaya peningkatan kedisiplinan guru. Pembinaan ini diharapkan memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengungkapkan segala permasalahan yang dihadapinya. Kepala sekolah memandang seorang guru sebagai seorang mitra bukan sebagai orang bawahan yang senantiasa dicari-cari kesalahannya.

Berkaitan dengan pembinaan rutin, Ibu kepala sekolah hanya memberikan binaan ketika ada agenda rapat bulanan dan rapat menjelang ujian atau semester. Didalam agenda rapat tersebut biasanya para guru yang memiliki permasalahan terkait pembelajaran diberi kesempatan untuk menyampaikan permasalahannya. Kemudian Ibu Kepala sekolah mencarikan jalan keluar permasalahan tersebut dengan jalan musyawarah dengan meminta pendapat dari guru yang lain. dalam hal ini Ibu Kepala sekolah juga tidak menutup kemungkinan bagi para guru ketika mendapati permasalahan terkait pembelajaran untuk langsung mengkomunikasikanya dengan Ibu Kepala sekolah. Sehingga para guru akan merasa tidak tertekan dan memandang Ibu Kepala sekolah sebagai mitra kerja

yang baik yang kemudian berdampak pada gairah kerja yang positif dalam bentuk kedisiplinan setiap hari.

c. Motivasi kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah harus melakukan tindakan baik berupa pemberian motivasi kerja kepada pegawai dan guru. Motivasi kerja dari kepala sekolah sangat diperlukan agar pegawai/guru dapat meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja, baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan keluarga dan masyarakat sekelilingnya. dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MTs NU 07 Patebon, diperoleh data bahwa terkait dengan motivasi yang biasa diberikan oleh Kepala sekolah MTs NU 07 Patebon antara lain

1. Dengarkan dan hargai ide-ide guru

Kepala sekolah MTs NU 07 Patebon memberi kesempatan bagi guru yang dipimpinya untuk mengembangkan kreativitas melalui ide-ide baru. Setiap pendapat, pemikiran atau ide adalah hasil dari buah pikiran. Jadi terdapat sebuah proses berpikir sebelum pendapat atau ide itu muncul di kepala guru yang dipimpinya. Sehingga menghargai pendapat dari para guru akan memotivasi mereka untuk menumbuhkan

keaktivitasnya sehingga berpengaruh terhadap gairah dalam pekerjaannya.

2. Memelihara hubungan sosial baik dengan guru

Sikap peduli dari kepala sekolah MTs NU 07 Patebon membuat guru merasa segan karena mereka diperhatikan oleh pimpinnaya. Contoh kecil yang kadang dilakukan oleh kepala sekolah adalah berkunjung ke rumah guru yang sedang sakit atau ketika keluarga dari guru yang bersangkutan meninggal dunia. Kunjungan yang dilakukan oleh kepala sekolah mampu memelihara hubungan sosial yang baik dengan guru. sehingga mampu mengenal dan mengetahui kondisi keluarga guru yang bersangkutan dan kemudia dapat memberi gambaran akan kepribadian dan karakter guru tersebut.

3. Apresiasi peningkatan kinerja guru sekecil apa pun

Kepala sekolah berupaya selalu memperhatikan setiap peningkatan kinerja guru. Sekecil apa pun hal positif atau peningkatan keterampilan yang telah diupayakan oleh guru, sebagai kepala sekolah Ibu Siti Simyanah berusaha untuk mengapresiasinya. Pemberian apresiasi ini

sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru tersebut.

4. Bangun kepercayaan dengan guru

Ibu kepala sekolah berusaha selalu membina komunikasi yang baik dengan para guru karena bisa menjadi salah satu cara membangun kepercayaan dan harus ada dialog dua arah apabila ingin membina komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru. kepala sekolah mendengarkan guru dan sebaliknya. Dengan begitu terbangun kepercayaan yang membuat para guru semakin semangat dalam bekerja.

5. Buat suasana kerja positif dan menyenangkan

Kepala sekolah berupaya membuat suasana kerja menjadi lebih positif dengan cara memelihara pemikiran positif terlebih dahulu. karena karakter positif dan selalu melihat bahwa segala sesuatu ada jalan keluarnya, akan sangat mudah menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan untuk meningkatkan motivasi para guru.

d. Kompensasi kerja

Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja guru. Sehingga guru akan bekerja dengan disiplin. Untuk itu

hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Dikarenakan MTs NU 07 Patebon merupakan sekolah swasta yang secara gaji tidak bisa dipungkiri belum bisa mewakili kesejahteraan para guru yang bernaung dibawahnya. Oleh sebab itu dari pihak yayasan dan kepala MTs NU 07 Patebon bersama-sama berusaha memberikan kompensasi tambahan dalam beberapa bentuk intensif dengan tujuan menumbuhkan semangat kerja bagi para guru. Beberapa kegiatan yang mendapat intensif dari pihak yayasan ataupun kepala sekolah MTs NU 07 Patebon antara lain:

1. Guru yang mendapat tugas diluar sekolah

Tugas yang diamanatkan guru diluar sekolah misalnya, menghadiri rapat, mengawasi ujian nasional disekolah lain, sosialisasi MTs NU 07 Patebon di sekolah2 dasar dan lain sebagainya.

2. Guru yang mendapat tugas diluar jam kerja

Terkait guru yang mendapat tugas diluar jam kerja misalnya, guru membuat soal tes semester, guru mengkoreksi hasil semester, guru mengawasi ujian semester ataupun ujian nasional di MTs NU 07 Patebon.

3. Tunjangan hari raya

Intensif tidak hanya diberikan ketika guru telah melaksanakan tugas tambahan akan tetapi setiap satu tahun sekali dari pihak yayasan dan sekolah ada tunjangan hari raya sebagai bentuk perhatian dari pihak yayasan dan kepala MTs NU 07 Patebon terhadap guru yang telah berbakti di MTs NU 07 Patebon.

e. *Reward dan Punishment*

Penerapan disiplin yang ditegakan melalui pemberian *reward and punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi guru untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

Meskipun *reward and punishment* merupakan dua metode yang cukup efektif dalam menegakan kedisiplinan, akan tetapi dari hasil wawancara dengan Ibu Kepala sekolah, MTs NU 07 Patebon belum sepenuhnya mengimplementasikannya.

Untuk *reward* atau hadiah untuk guru yang berprestasi dan berkinerja baik, masih dalam tahap pembahasan dan belum diputuskan secara matang. Sehingga untuk sementara *reward* yang diberikan oleh Ibu kepala sekolah masih diimplementasikan dalam bentuk pujian saja. Sedangkan terkait *punishmet* atau hukuman bagi guru yang melakukan kesalahanpun belum ada keputusan dari kepala sekolah. Menurut kepala sekolah jika ingin memberikan *punishment* atau hukuman yang lebih tegas, misalkan kepala sekolah

ingin menahan gaji atau upah guru yang bermasalah padahal gaji atau upah yang diterima guru di sekolahan swasta belum bisa mewakili kesejahteraan para guru. sehingga terkait *punishment* yang diberikan kepala sekolah terhadap guru bermasalah masih dalam bentuk teguran saja.

f. Pengawasan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pengawas (Supervisor) artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya disekolah.

Pengawasan yang dilakukan kepala MTs NU 07 Patebon terhadap kedisiplinan guru dimulai ketika kepala sekolah sampai disekolahan kemudian beliau memantau langsung siapa saja guru yang datang terlambat dan datang tepat pada waktunya. Selain itu kepala sekolah juga rajin memantau kehadiran guru dan karyawan melalui absensi manual guru, melalui absensi tersebut diketahui siapa saja guru yang sering ijin bahkan guru yang tidak masuk tanpa keterangan.

Akan tetapi terkait pengawasan, kepala sekolah tidak melakukan kunjungan kelas atau mengawasi proses pengajaran guru setiap saat, akan tetapi lebih memilih melakukannya bersamaan dengan kunjungan yang dilakukan petugas supervisi pendidikan. Sehingga pemahaman kepala sekolah terkait kedisiplinan guru ketika mengajar berkurang karena hanya dilakukan ketika ada petugas supervisi

pendidikan. Seharusnya kepala sekolah rajin memantau kinerja guru didalam kelas karena hal tersebut mampu mendorong semangat guru dalam memberikan pengajaran dan bisa dijadikan bahan evaluasi selanjutnya dalam mengembangkkn kedisiplinan guru.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru yang mencakup keenam unsur tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan, agar guru dapat selalu menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Oleh sebab itu, meskipun seorang kepala sekolah sudah berperilaku baik tapi jika guru yang dipimpinya belum bisa berperilaku baik di lingkungan kerjanya maka kepala sekolah tersebut belum bisa dikatakan sebagai kepala sekolah yang berhasil. Karena kepala sekolah yang berhasil itu dapat dilihat dari kepemimpinanya dalam mempengaruhi guru untuk berperilaku positif demi terjaminnya kualitas pendidikan yang baik.

#### **E. Evaluasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru**

Evaluasi kinerja guru adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan guru sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Dan salah satu faktor penilaian kinerja guru adalah kedisiplinan guru sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan

dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, diperoleh data bahwa penilaian terhadap guru di MTs NU 07 Patebon kepala sekolah MTs NU 07 Patebon bekerjasama dengan tim pengawas untuk menilai segala hal terkait kinerja guru yang didalamnya juga mencangkum kedisiplinan guru. selanjutnya hasil penilaian yang telah didapatkan selanjutnya menjadi evaluasi kepala sekolah dalam memperbaiki kinerja guru kedepannya serta mengetahui sejauh mana keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru. setelah diketahui kelemahan ataupun kekurangan dari metode kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dijadikan perbaikan dalam mengimplimentasikan peningkatan kedisiplinan guru berikutnya.

Meskipun penilaian kinerja guru dilakukan ketika ada kunjungan dari pihak supervisi pendidikan, hal tersebut bukan berarti kepala sekolah tidak memantau kinerja guru setiap harinya. Kepala sekolah juga aktif melakukan pengecekan absensi guru, melihat langsung kegiatan guru ketika dikantor, melihat kerapian guru dan seragam siswa yang merupakan indikasi kedisiplinan guru dalam mendidik siswanya dan memantau kehadiran guru di sekolah. Dari kegiatan-kegiatan tersebut kepala sekolah bisa mengetahui

sejauh mana keberhasilannya dalam upaya peningkatan kedisiplinan guru di MTs NU 07 Patebon dalam masa kepemimpinannya sebagai kepala MTs NU 07 Patebon

Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dapat dikatakan sebagai upaya dari kepala sekolah bagi para guru untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Walaupun seorang guru telah dikatakan sebagai guru yang disiplin akan tetapi guru harus selalu konsisiten serta mampu meningkatkan kedisiplinanya karena kualitas pendidikan tergantung oleh guru yang memberikan pendidikan kepada siswanya. Dan guru merupakan teladan bagi siswa-siswinya karena kedisiplinan guru merupakan sebab dari kualitas yang ada di MTs NU 07 Patebon.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan karena disebabkan oleh berbagai hal. Banyak kendala yang dialami oleh penulis baik ketika menggali data penelitian maupun ketika mengolah dan menganalisis data tersebut. Penulis telah berusaha memaksimalkan agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Namun, sebagai manusia biasa penulis pasti masih memiliki kekurangan dalam melaksanakan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini terbatas pada observasi kegiatan kepala sekolah dalam memberikan pembinaan dan motivasi terhadap guru

terkait peningkatan kedisiplinan guru, karena hal tersebut dilakukan ketika ada rapat sedangkan rapat dilakukan satu bulan sekali dan ketika akan ada agenda ujian semester ataupun ujian nasional. Dengan dasar keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti

2. Penelitian ini terkendala ketika awal melakukan penelitian, kepala sekolah sebagai narasumber utama dalam menggali data sedang melaksanakan agenda rapat diluar sekolah, sehingga peneliti menunggu waktu luang dari kepala sekolah .
  3. Keterbatasan penulis sendiri. Keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan dan pemahaman juga mempengaruhi proses dan hasil penelitian ini. Namun, saran dan masukan dari dosen pembimbing Dr. Ikhrom, M.Ag ,dan Dr. Wahyudi, M.Pd dapat membantu penulis untuk tetap berusaha melaksanakan penelitian semaksimal mungkin, agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait.
-