

Studi Empiris Upaya Kepala Sekolah Untuk Menegakkan Disiplin Kerja Guru

¹Garina Siskawati, ^{2*}Mohamad Muspawi, ³Agus Lestari
^{1,2,3}Universitas Jambi

Korespondensi : mohamad.muspawi@unja.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya kepala sekolah dalam menegakkan disiplin kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam upaya kepala sekolah 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. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menegakkan disiplin kerja guru adalah kendala karena faktor sosial, kejenuhan guru, dan jarak ke sekolah yang cukup jauh. Solusi yang diberikan kepala sekolah adalah dengan selalu mengingatkan guru tentang kedisiplinan, melakukan pembinaan terhadap guru, memberikan teguran atau sanksi kepada guru yang persentase kehadirannya rendah, kesepakatan kemampuan disiplin kerja bagi guru yang cukup jauh. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disarankan kepada kepala sekolah untuk lebih meningkatkan upayanya dalam mendisiplinkan guru, dengan cara lebih sering memberikan motivasi, melakukan pengawasan secara terus menerus, tegas dalam memberikan teguran atau sanksi dan lebih meningkatkan pemberian penghargaan kepada guru.

Kata kunci: Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, guru

Abstract

This study aims to find out how the principal's efforts to enforce teacher discipline. This research uses qualitative methods with a type of case study research. The results showed that there were six efforts by school principals to enforce teacher discipline including: providing motivation, being an example for teachers, making rules deliberately, conducting supervision, giving directions or sanctions, and giving rewards. The obstacles faced by school principals when enforcing teacher discipline are obstacles due to social factors, teacher saturation, and the distance to school is quite far. The solution provided by the principal is to always remind teachers about discipline, conduct coaching for teachers, give reprimands or sanctions to teachers whose attendance percentage is low, work discipline ability agreements for teachers who are far enough. From the results of this study, it is suggested that school principals can further improve their efforts for teacher discipline, by providing more frequent motivation, conducting continuous supervision, being firm in giving warnings or sanctions and further increasing the provision of rewards to teachers.

Keyword: Principal, Work Discipline, teacher

1. PENDAHULUAN

Sekolah sebagai organisasi yang menyelenggarakan proses pendidikan mempunyai kedudukan penting, karena dengan lembaga ini peserta didik dapat ikut serta dalam proses pendidikan yang bertujuan untuk memberikan dan membekali mereka dengan ilmu pengetahuan. Menurut (Alfiandrizar *et al.*, 2023) Sekolah adalah lembaga pendidikan resmi dengan misi mendidik masyarakat dengan mempromosikan kecerdasan siswa dan etika manusia. Kemampuan kepala sekolah bagaimana manajemen dan kepemimpinannya dalam menggerakkan serta memberdayakan komponen sekolah sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya pendidikan dan pembelajaran sekolah (Mulyasa, 2017). Kepala sekolah sangat mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja guru. Menurut (Muspawi, 2020) kepala sekolah merupakan guru yang diangkat secara resmi dan bertanggung jawab mengelola sumber daya untuk

melakukan peningkatan mutu sekolah. Menurut Pudjoesumedi yang dikutip (Setyadi, 2020) kemampuan membujuk dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam rangka menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat tercapainya tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan.

Mempertahankan disiplin sangat penting untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Salah satu aspek yang paling penting dari sebuah sekolah adalah disiplin kerja karena akan menentukan kualitas pendidikan. Tingkat kinerja guru dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya berkorelasi positif dengan tingkat kedisiplinannya dalam bekerja. Di sisi lain, seorang guru yang kurang disiplin akan melakukan pekerjaannya kurang baik. Akhir-akhir ini disiplin dalam lingkungan pendidikan telah sangat banyak disorot, terutama pada saat disiplin ini merupakan faktor utama terhadap pembangunan suatu bangsa. Pelaksanaan cita-cita pembangunan nasional yang efisien tidak mungkin dilakukan tanpa tingkat disiplin yang baik.

Menurut (Bawamenewi, 2021) kedisiplinan adalah sikap mental seseorang yang mau mengikuti dan menerapkan peraturan sekolah serta bertindak sebagaimana mestinya menurut peraturan yang berlaku. Ruswandi dalam (Susanto *et al.*, 2018) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap dan ketaatan terhadap aturan dan ketentuan. Nursin sebagaimana yang dikutip (Muspawi, 2022) mendefinisikan disiplin sebagai sikap yang taat akan peraturan yang berlaku baik karena adanya suatu konsekuensi ataupun dari diri sendiri. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai sikap patuh dari seluruh warga sekolah dalam menjalankan tata tertib dengan senang hati.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sundari *et al.*, 2023) tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SDN 2 Badur Kecamatan Cirinten Kabupaten Lebak. Metodologi penelitian kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan enam cara berbeda untuk meningkatkan disiplin guru yaitu memberi contoh, menegakkan aturan, memberikan pengawasan, mengeluarkan peringatan atau hukuman, dan memberikan penghargaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2016, dalam Ramdhona *et al.*, 2022) sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Gaji yang sedikit berdampak pada terjaganya disiplin kerja. Pegawai mengikuti aturan yang relevan jika terjamin kompensasi berdasarkan kualitas pekerjaan.
2. Keteladanan pimpinan
Dalam lingkungan kerja, pegawai terus-menerus mengamati bagaimana seorang pemimpin di tempat kerja menegakkan disiplin diri dan mengelola sikap, perilaku, dan kata-kata yang dapat melanggar kebijakan disiplin yang relevan.
3. Adanya tidaknya aturan
Disiplin tidak dapat ditegakkan secara efektif dalam suatu organisasi kecuali ada aturan tertulis yang harus dipatuhi. Aturan lisan yang dapat dimodifikasi berdasarkan situasi bukanlah satu-satunya cara untuk menegakkan disiplin.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan
Sangat penting bagi para pemimpin untuk memiliki keberanian untuk menegur pegawai yang tidak mematuhi aturan kerja sesuai dengan pelanggaran mereka. Tindakan keras dari bos akan memberi pekerja rasa aman dan memaksa mereka bersumpah untuk tidak melakukan pelanggaran yang sama lagi.
5. Pengawasan pimpinan
Pemimpin adalah orang yang mengawasi disiplin pegawai dengan sebaik-baiknya. Pengawasan ini, yang biasanya dikenal sebagai waskat, dilakukan oleh pemimpin langsung. seorang pemimpin mengawasi untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan tetap pada jalurnya.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Disiplin kerja yang efektif dapat dibentuk oleh para pemimpin yang benar-benar peduli dengan anggota tim mereka. pegawai akan selalu menghargai dan mengagumi pemimpin mereka yang menunjukkan kepedulian mereka, dan ini memiliki efek positif pada moral, etos kerja, dan produktivitas pegawai.

Indikator disiplin oleh (Simamora, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran, menilai tingkat disiplin guru seberapa sering mereka menghadiri kelas. Disiplin kerja seorang guru meningkat dengan meningkatnya kehadiran atau penurunan ketidakhadiran..
2. Tingkat kesadaran guru dalam mengerjakan tugasnya selalu diperhitungkan, teliti, dan berpengalaman. pemimpin diharuskan untuk mematuhi semua standar dan aturan kerja yang telah ditetapkan.
3. Memenuhi tanggung jawab mereka dan mematuhi standar kerja..
4. Mematuhi norma dan pedoman yang berkaitan dengan tugas guru. Ini dimaksudkan untuk membuat tugas-tugas yang dapat atau tidak dapat diselesaikan di sekolah lebih nyaman dan mudah.

Berdasarkan pengamatan awal yang telah penulis lakukan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 14 Muaro Jambi didapati fakta bahwa disiplin kerja guru di sekolah tersebut masih perlu mendapatkan perhatian serius dari kepala sekolah yang mana masih terdapat beberapa guru yang datang terlambat ke sekolah serta terlambat masuk kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, didapati permasalahan pada absensi guru, terdapat beberapa guru yang tingkat ketidakhadiran masih relatif banyak, hal ini dibuktikan dengan rekapitulasi absensi sekolah tersebut. Selain itu juga, terdapat beberapa guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran, hal ini dibuktikan dengan adanya rekapitulasi administrasi perangkat pembelajaran. Penelitian ini berfokus pada kehadiran dan ketaatan yang mencakup pembahasan mengenai keterlambatan guru tiba di sekolah dan masuk kelas dan tingkat ketidakhadiran guru serta ada tidaknya perangkat pembelajaran.

2. METODE

Peneliti menggunakan penelitian kualitatif paling sesuai dengan tujuan penelitian, yang mencakup mempelajari informasi yang lebih mendalam tentang upaya kepala sekolah untuk menegakkan disiplin kerja guru. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Menurut (Sugiyono, 2005) pendekatan deskriptif tidak termasuk menarik kesimpulan yang luas tetapi digunakan untuk menggambarkan atau memeriksa hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan di SMPN 14 Muaro Jambi. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kurikulum, wakil kesiswaan dan guru sebagai subjek pendukung, dikarenakan penelitian ini hanya memfokuskan tentang upaya kepala sekolah untuk menegakkan disiplin kerja guru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik triangulasi digunakan dalam penelitian ini untuk menilai validitas data. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat peneliti di lokasi yakni kepala sekolah sudah melakukan tugasnya dalam mempertahankan ataupun meningkatkan disiplin kerja guru yang mana dimulai dengan memberikan motivasi hingga memberikan penghargaan kepada guru. Namun, tindakan disiplin yang dilakukan belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini mengakibatkan proses peningkatan disiplin kerja guru di SMPN 14 Muaro Jambi belum sepenuhnya maksimal. Untuk lebih jelas dan

terperinci, peneliti akan menjelaskan upaya kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SMPN 14 Muaro Jambi berikut ini:

Upaya Kepala Sekolah Untuk Menegakkan Disiplin Kerja Guru di SMPN 14 Muaro Jambi

1. Memberikan Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian di SMPN 14 Muaro Jambi bahwasannya kepala sekolah sudah menerapkan pemberian motivasi kepada seluruh guru beserta staf yang ada di sekolah dengan baik dalam mendorong timbulnya ketaatan pada guru mengenai tata tertib di sekolah. Kepala sekolah membantu guru dengan mendorong atau memotivasi mereka agar patuh terhadap peraturan yang berlaku. Kepala sekolah telah berusaha memotivasi seluruh guru agar selalu semangat dan taat terhadap peraturan atau disiplin kerja meskipun belum sepenuhnya terpenuhi. Maka, dapat disimpulkan bahwa memberikan motivasi belum sepenuhnya terpenuhi masih perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi agar dapat memaksimalkan disiplin kerja guru.

Hal tersebut senada dengan pendapat Prihartanta (2015) mengatakan bahwa dalam upaya untuk mendukung seseorang atau seseorang dalam mengejar intervensi yang mereka inginkan, motivasi berubah menjadi tindakan. Seorang pemimpin harus terus-menerus meningkatkan motivasi bawahan mereka. Hasil penelitian dan temuan peneliti didukung dengan penelitian Sundari dkk (2023) menunjukkan bahwa dalam menegakkan disiplin kerja guru perlu adanya motivasi, kepala sekolah berperan penting untuk dapat menegakkan disiplin kerja guru salah satunya dengan adanya memberikan motivasi yang dilakukan kepala sekolah sangat dibutuhkan, agar guru dapat melakukan tugasnya atau mengajar timbul rasa semangat.

Sangat penting bagi kepala sekolah untuk memotivasi guru, terutama untuk meningkatkan disiplin mereka. Kepala sekolah dapat memotivasi guru dengan berbagai cara, seperti memberikan insentif atau penghargaan, memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan pelatihan, dan menciptakan hubungan kerja yang baik dan damai.

2. Menjadi Teladan

Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti di lapangan menunjukkan bahwasannya kepala sekolah berusaha dapat menjadi teladan kepada guru dan yang lainnya. Kepala sekolah tersebut juga berusaha memberikan contoh seperti datang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah. Kepala sekolah sudah cukup menunjukkan sikap menjadi contoh untuk guru-guru agar termotivasi dalam menjalankan disiplin kerja. Namun, dalam disiplin kerja guru masih belum terpenuhi disiplin karena masih ada beberapa yang kurang disiplin sehingga perlu adanya peningkatan dan mempertahankan disiplin kerja guru.

Hal tersebut senada dengan pendapat Sidiq & Khoirussalim (2021) kepala sekolah diharapkan untuk menunjukkan perilaku yang tepat, mengagumkan, dan teladan dalam semua aspek penampilan, sikap, tindakan, dan perilaku. Hasil penelitian dan temuan peneliti didukung dengan penelitian Susanto (2018) dengan menjadi teladan atau kepala sekolah mencontohkan yang baik kepada pendidik kepada guru dapat menegakkan disiplin kerja. Contoh yang diberikan oleh kepala sekolah dapat berupa menyambut guru dan siswa di pintu masuk saat tiba sesuai jadwal.

Kepala sekolah menjadi teladan bagi guru merupakan salah satu upaya untuk menegakkan disiplin kerja guru. Menjadi teladan atau contoh merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar guru-guru meniru yang baik terutama tentang disiplin kerja. Apabila kepala sekolahnya tidak mencontohkan yang baik sering terlambat maka guru juga akan malas untuk melakukan pekerjaannya dengan disiplin.

3. Membuat Tata Tertib

Berdasarkan hasil dari peneliti yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pembuatan tata tertib atau peraturan di sekolah. Dalam membuat tata tertib tersebut kepala sekolah melibatkan semua

guru beserta jajaran staf TU dan lainnya pada saat rapat dilakukan. Adanya keterlibatan semua pendidik dalam pembuatan aturan maka mereka tidak akan merasa tertekan saat menjalankan peraturan yang berlaku dan juga sudah tau konsekuensi apabila melanggar atau melakukan tindakan yang kurang disiplin.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sarmika dkk (2023) tujuan mendasar dari disiplin adalah untuk mengembangkan pola moral dan perilaku pada individu sehingga mereka akan menjadi patuh pada aturan. Akibatnya, bagi pendidik dan lainnya yang bekerja di bidang pendidikan, hukum atau peraturan berfungsi sebagai pondasi. Hasil penelitian dan temuan peneliti didukung dengan penelitian Haryadi & Safinah (2021) yang menunjukkan bahwa menetapkan pedoman dan kebijakan, kemudian melaksanakannya sesuai dengan hasil pilihan konsensus. Prinsip tersebut diperlukan untuk menetapkan peraturan atau regulasi sekolah yang harus diikuti oleh warga sekolah.

Kepala sekolah untuk menegakkan disiplin yaitu dengan cara membuat tata tertib atau aturan yang akan menjadi landasan bagi warga sekolah dalam menjalankan tugasnya. Membuat aturan dilakukan dengan bersama-sama agar semua guru dapat menjalankan aturan tersebut sesuai dengan kesanggupan mereka.

4. Melakukan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap disiplin kerja guru. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah seperti melakukan pengecekan terhadap kehadiran guru dan juga ketepatan waktu datang ke sekolah maupun mulai pembelajaran melalui rekapitulasi absensi, agenda guru piket, memantau langsung ke kelas per kelas serta memantau dari group whatsapp. Selain itu, melakukan pemantauan terhadap administrasi perangkat pembelajaran guru, kepala sekolah memastikan kembali apakah semua guru sudah membuat perangkat pembelajaran atau belum.

Menurut Sidiq & Khoirussalim (2021), hal ini sejalan dengan pengawasan kepala sekolah yang berkelanjutan dan menyeluruh, yang mencakup semua faktor seperti personel, pelaksanaan kegiatan, material, dan hambatan. Hasil penelitian dan temuan peneliti didukung penelitian Alfiandrizar dkk (2023) kepala sekolah harus secara rutin mengamati dan menilai bagaimana disiplin pengajaran diterapkan. Melalui pemantauan dan penilaian yang konsisten, kepala sekolah dapat menemukan hambatan dan kekurangan dalam disiplin dan menciptakan metode yang sesuai untuk melakukan peningkatan disiplin kerja guru.

Salah satu upaya kepala sekolah untuk memastikan bahwa guru melakukan pekerjaan mereka dengan benar adalah pengawasan. Tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui apakah kinerja telah mencapai tujuan atau tidak. Selain itu, dengan melakukan pengawasan, kepala sekolah dapat menemukan area yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal disiplin.

5. Memberikan Arahan dan Sanksi

Berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan arahan serta sanksi kepada guru yang kurang disiplin. Kepala sekolah akan melakukan pembinaan kepada guru-guru yang melakukan tindakan kurang disiplin, seperti sudah lebih dari tiga kali guru terlambat, kurang lengkap administrasi perangkat ajar ataupun absensi ketidakhadirannya itu akan diperingati terlebih dahulu oleh kepala sekolah, jika sudah diingatkan secara langsung ataupun melalui rapat, tetapi jika masih dilakukan juga maka kepala sekolah akan memanggil guru ke ruang kepala sekolah untuk dilakukan pembinaan dan mencari solusi agar guru tersebut. Apabila tidak juga maka akan diberikan sanksi ataupun sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Lubis & Fahmi, 2021) keseluruhan hukum dan norma yang mengatur perilaku dalam kehidupan sehari-hari dan dapat ditegakkan melalui penggunaan sanksi dikenal sebagai hukuman. Hasil penelitian dan temuan peneliti didukung penelitian Sundari dkk

(2023) kadang-kadang perlu untuk mengancam dewan guru yang menunjukkan kurangnya disiplin dengan ancaman untuk membuat mereka berhenti melakukan tindakan kurang disiplin. Prinsip kepala sekolah harus menjadi pemimpin yang kuat dan tidak kenal takut, terutama ketika untuk mendisiplinkan guru yang tidak mengikuti aturan.

Kepala sekolah harus bisa bertindak tegas pada guru yang melakukan tindakan tidak disiplin. Adanya sanksi atau peringatan akan membuat guru tersebut merasa terancam sehingga dapat membuat guru menyadari apa bahwa aturan yang dilanggarnya dapat menyebabkan sesuatu yang buruk. Maka dari itu pemberian peringatan atau sanksi harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat menegakkan kedisiplinan guru di sekolah.

6. Memberikan *reward*

Berdasarkan hasil yang didapat di lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berupaya memberikan *reward* kepada para guru serta staff yang ada di sekolah. *Reward* tersebut bisa berupa ucapan selamat, memberikan insentif, ucapan terimakasih maupun kalimat pujian lainnya. Dengan adanya *reward* tersebut membuat para guru merasa dihargai kerja kerasnya dan tambah bersemangat melakukan tugasnya apalagi dalam hal disiplin.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dibuat oleh Sidiq & Khoirussalim (2021) bahwa kepala sekolah harus memberi pengakuan dan penghargaan yang sesuai atas prestasi guru. Penting untuk memberikan hadiah (penghargaan) bisa dalam bentuk hadiah uang tunai, promosi karir atau pekerjaan, penghargaan, atau ungkapan terima kasih. Hasil penelitian dan temuan peneliti didukung dengan penelitian Alfiandrizal dkk (2023) menunjukkan bahwa menegakkan disiplin dengan adanya pemberian reward dari kepala sekolah. Pengakuan, apresiasi, atau insentif materi adalah beberapa bentuk insentif positif yang dapat digunakan untuk memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kehadiran mengajar yang baik dan konsisten.

Pemberian reward kepada guru yang melakukan kerjanya dengan disiplin dapat menambah motivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya terutama dalam kedisiplinan. Kepala sekolah harus memberikan penghargaan pada guru yang melaksanakan tugasnya dengan baik. Apabila pekerjaannya mendapat apresiasi dari kepala sekolah guru akan merasa bahwa apa yang dilakukannya dapat diterima dan dihargai dengan baik.

Kendala Yang Dihadapi Kepala Sekolah Untuk Menegakkan Disiplin Kerja Guru di SMPN 14 Muaro Jambi

Adapun beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menegakkan disiplin kerja guru yaitu:

1. Faktor sosial, dimana setiap orang sebagai makhluk sosial pastinya apabila ada kepentingan masyarakat seperti hajatan dan lain-lain, dan juga ada keluarga yang sakit, itu pasti akan izin. Kemudian ketika tetangga membutuhkan kita misalnya ada butuh bantuan, kemalangan atau ada kegiatan keagamaan yang mengharuskan mereka terlibat, itu tidak mungkin untuk mereka tidak diberikan izin. Hal ini sesuai dengan pernyataan penelitian Sarmika dkk (2023) peristiwa yang melibatkan anggota keluarga atau kerusakan kendaraan adalah contoh faktor yang dapat merusak disiplin kerja guru dan berkontribusi pada kurangnya disiplin kerja guru dalam melakukan pekerjaan mereka.

Kendala yang terjadi saat adanya berbagai alasan untuk tidak dapat hadir ke sekolah seperti ada acara keluarga, kegiatan masyarakat dan lainnya itu yang mengakibatkan tingkat ketidakhadiran guru masih banyak. Alasan seperti itu sering dijadikan guru untuk tidak hadir ke sekolah sehingga menjadikan guru menjadi tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

2. Faktor kejenuhan, guru pastinya punya rasa jenuh rasa bosan, rasa jengkel sehingga itu membuat mereka bekerja itu tidak maksimal, tidak maksimalnya itu sehingga kadang dia sampai ingin istirahat di rumah. Hal senada disampaikan oleh penelitian Sundari (2023) guru perlu diberikan sesuatu yang

membuat mereka tertarik untuk mengajar lagi, karena mereka kadang-kadang merasa malas atau kurang bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Dengan adanya kejenuhan yang dialami oleh guru maka dalam menjalankan tugasnya tidak akan maksimal. Guru yang mengalami stress ataupun jenuh dengan tugas yang dikerjakan akan menimbulkan rasa malas dan bosan untuk mengerjakan tugasnya seperti biasa.

3. Faktor jarak, jarak yang ditempuh oleh guru ke sekolah jauh dari tempat tinggalnya. Jarak yang jauh tersebut dapat menyebabkan guru terlambat datang ke sekolah dan berimbas juga pada pembelajaran menjadi terlambat. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan penelitian Arjunaika dkk (2020) keadaan hidup pendidik yang bekerja jauh dari sekolah, karena jarak dari rumah ke sekolah terlalu jauh selama jam pertama pelajaran, guru datang terlambat ke sekolah untuk menyelesaikan tugas.

Dengan adanya kendala-kendala tersebut menjadikan kegiatan belajar mengajar kurang maksimal dikarenakan guru tidak hadir dan juga datang terlambat karena salah satu faktor tersebut, sehingga sangat sulit untuk bisa guru-guru hadir lebih dari 85% setiap bulannya dan jarang untuk masuk kelas sesuai dengan tepat waktu. Apabila guru terlambat datang itu akan menjadi terlambat pula mulai pembelajarannya.

Solusi Kepala Sekolah untuk Mengatasi Kendala Dalam Menegakkan Disiplin Kerja Guru di SMP N 14 Muaro Jambi

Adapun cara yang dilakukan oleh kepala sekolah yang menjadi solusi dari adanya kendala tersebut. Solusi dari kendala yang dihadapi kepala sekolah yaitu:

1. Mengingatkan guru-guru agar tetap melaksanakan tugas disiplin dengan melakukan pembinaan. Guru yang tingkat ketidahadirannya cukup tinggi dengan berbagai alasan seperti ada acara keluarga, acara tetangga atau kegiatan sosial lainnya akan diberikan peringatan terlebih dahulu. Apabila sudah diperingatkan tetapi masih melakukan tindakan disiplin, maka akan dilakukannya pembinaan kepada guru tersebut atau jika masih melakukannya maka akan dikenakan sanksi. Hal senada disampaikan oleh Asmawan (2018) Selain itu, kepala sekolah harus memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan disiplin. Dengan memberi instruksi yang tepat kepada guru, kepala sekolah dapat membantu guru mengatasi tantangan dan meningkatkan standar disiplin.
2. Memberikan arahan serta nasihat kepada guru yang mengalami kejenuhan bekerja. Guru yang mengalami kejenuhan akan mengakibatkan kurang maksimalnya dalam bekerja dengan begitu guru diberikan arahan, motivasi, serta nasihat dari kepala sekolah agar dapat menghilangkan kejenuhan yang dialaminya. Hal ini sejalan dengan penelitian Astuti (2021) fungsi kepala sekolah sebagai motivator bagi guru untuk mengatasi stres terkait pekerjaan adalah dengan terus menawarkan bimbingan, inspirasi, dan sumber energi bagi personal sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada guru yang memiliki kendala, rasa bosan atau ingin menceritakan sesuatu secara langsung kepada kepala sekolah.
3. Menawarkan solusi kepada guru untuk dapat memilih tempat tinggal yang berlokasi dekat dengan sekolah serta memberikan perjanjian kesanggupan untuk guru yang jauh untuk melakukan tugasnya dengan disiplin. Hal ini sejalan dengan penelitian Bariroh (2015) kapasitas untuk mematuhi aturan, dan peraturan yang ketat diperlukan untuk menjaga disiplin kerja. Seorang individu yang disiplin kemudian akan melakukan tugasnya dan tunduk kepada mereka dengan penuh kesadaran yang tinggi.

4. KESIMPULAN

Upaya kepala sekolah untuk menegakkan disiplin kerja guru yang diterapkan cukup baik, namun belum maksimal, dimana upaya tersebut yaitu : pertama, memberikan motivasi, kepala sekolah telah berusaha memotivasi seluruh guru agar selalu semangat dan taat terhadap peraturan atau disiplin kerja guru meskipun masih perlu adanya peningkatan yang lebih baik. Kedua menjadi teladan kepada rekan-rekan guru yang lainnya sehingga mendorong mereka untuk ikut serta dalam menjalankan tugas dengan disiplin. Ketiga membuat tata tertib di sekolah dengan melibatkan guru. Keempat melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan guru. Kelima memberikan arahan atau sanksi kepada guru yang kurang disiplin. Keenam pemberian penghargaan, kepala sekolah telah berupaya memberikan reward kepada para guru meskipun belum maksimal. Kendala yang dialami kepala sekolah dalam menegakkan disiplin kerja guru yaitu faktor sosial, faktor kejenuhan, dan faktor jarak. Solusi dari kendala yang dihadapi kepala sekolah yaitu memberikan pembinaan, memberikan arahan serta nasihat kepada guru yang mengalami kejenuhan bekerja serta memberikan perjanjian kesanggupan untuk guru yang jauh untuk melakukan tugasnya dengan disiplin.

5.SARAN

Upaya Kepala sekolah untuk menegakkan disiplin guru sudah cukup baik. Diharapkan kepala sekolah tersu menjadi contoh yang baik oleh guru, harus terus memberikan motivasi kepada guru, serta meningkatkan dan menemukan kebijakan baru untuk mengatasi masalah kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arjunaika., Firia, H., & Rohana. (2020). Peran Kepala Sekolah dalam Menerapkan Disiplin Kerja Gutu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1667-1675.
- [2] Alfiandrizar., Sesmiarni, Z., Devi, I., Syafitri, A., & Simbolon, A. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2).
- [3] Asmawan, M. (2018). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mendukung gerakan literasi sekolah. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 28(1), 46–57.
- [4] Astuti, S. (2021) Peran Kepala Sekolah dalam Mengatasi Stres Kerja Guru di Masa Pandemi pada SMPIT Ashabul Kahfi Tabalong. *Jurnal Al-Nafis*, 1(1), 13-30.
- [5] Bawamenewi, A. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Siswa di SMA Negeri 1 Lolofitu Moi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 4(1), 235–241.
- [6] Haryadi, L., & Safinah. (2021). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMP Plus Darul Hukmaini Jonggat. *Al-Nadhlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 19-27.
- [7] Lubis, A., & Fahmi, F. (2021). Pengendalian dan Definisi Hukum Secara Umum (Literature Review EtikaI). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6).
- [8] Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- [9] Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 20(2). 402-409.
- [10] Muspawi, M., Setiyadi, B., dan Fitriana. (2022). Upaya Peningkatan Disiplin Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 22(3). 2318-2321.
- [11] Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1-14.

-
- [12] Ramdhona, T., Rahwana, K., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 891-914
- [13] Sarmika, Andi Darmawangsa, & Bambang Sampurno. (2023). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MTs. Muhammadiyah Layang Parang Layang Makassar. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 42–48.
- [14] Setyadi, B. (2020). *Organisasi: Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- [15] Sidiq, U & Khoirussalim. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV Nata Karya.
- [16] Simamora, & Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- [17] Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sundari, D. U., Taufiqurrahman, T., Musfah, J., & Ratnaningsih, S. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SDN 2 Badur Kecamatan Cirinten Kabupaten Lebak. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 163–169.
- [19] Susanto, R., Yusuf, M. N., & Syafrina, A. (2018). Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Pada Gugus 4 Kecamatan Timang Gajah Kabupaten Bener Meriah. In *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar FKIP Unsyiah* , 3(3).