



## PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU

<sup>1</sup>Nuryeni Yuliarti , <sup>2</sup> Rambat Nur Sasongko

<sup>1</sup>SMPN 01 Bengkulu Utara, <sup>2</sup>Magister Administrasi Pendidikan 2

e-mail : [nuryenyuliarti070@gmail.com](mailto:nuryenyuliarti070@gmail.com)

**Abstrak** – Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data, wawancara, observasi dan dokumentasi, analisis data menggunakan teknik interaktif Huberman yang menunjukkan, 1) meningkatkan ketepatan waktu kerja guru kepala sekolah menggunakan absen android dan pemberian snack untuk guru yang datang 5 menit sebelum jam masuk, 2) meningkatkan ketaatan terhadap standar kerja kepala sekolah mengadakan IHT dan supervisi, 3) meningkatkan ketaatan terhadap tata tertib, kepala sekolah menjadikan dirinya sebagai teladan, memberikan nasihat dan semangat kepada guru agar mentaati tata tertib, 4) faktor pendukung disiplin guru, sikap teladan, dorongan /semangat, reward, sanksi dan sumber belajar serta menjaga hubungan baik dengan guru.

**Keyword:** Disipline kerja guru, motivator, kepala sekolah

**Abstract** - The aim of this study was to describe the principal's role as motivator in improving discipline work teacher's, method use descriptive qualitative, data collecting technique use interview, observation, documentation. Data analysis technique used interactive Huberman, that shows, 1) improving timeliness principal apply android presensi and gave a snack to teacher who come early, 2) improving adherence standard work preparation learning tools principal perform in house training and supervisi, 3) improving adherence discipline teacher, principal sets a great for example star discipline from herself, give advice to obey rules, 4) proponent discipline factor work teacher principal make herself as example, reward, spirit, punishment, maintain good relations with teacher.

**Keyword:** Discipline of work teacher, Motivator, Principal

Pendidikan merupakan sarana yang paling penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dan suatu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia untuk mencerdaskan kehidupan dan membentuk manusia yang terampil dibidangnya. Dalam mengelola pendidikan tersebut dibutuhkan pemimpin pendidikan yang profesional, kreatif dan dapat menjalankan visi, misi serta tujuan yang akan dicapai, pemimpin disekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah. Menurut James M Lipham dikutip oleh Karwati dan Priansa (2013:37) mendefinisikan kepala sekolah adalah “mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah”. Secara umum, untuk meningkatkan mutu sekolah, untuk mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung diantaranya adalah kepala sekolah dan tenaga pendidik yang profesional.

Kepala sekolah bertanggung jawab secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Mewujudkan sebuah sekolah yang berkualitas diperlukan guru-guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk menghasilkan lulusan yang nantinya dapat bersaing di dunia kerja. Karwati dan Priansa (2013:117) dalam bukunya yang berjudul Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah, menjabarkan peran kepala sekolah sebagai motivator sebagai berikut ; (1) kepala sekolah mampu mengatur lingkungan kerja, (2) kepala sekolah mampu mengatur suasana kerja yang memadai, (3) kepala sekolah mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada, (4) penyediaan sumber belajar untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif. Adapun indikator dan



peran kepala sekolah sebagai motivator menurut E. Mulyasa, dalam bukunya menjadi kepala sekolah profesional (2013:120-122) dalam Dewi Sri, indikator dan peran kepala sekolah sebagai motivator adalah: (a) Pengaturan lingkungan fisik. (b) Pengaturan suasana kerja. (c) Disiplin, (d). Dorongan, (e). Penghargaan (f). Penyediaan Sumber Belajar.

Selain peran kepala sekolah yang disebutkan diatas, terdapat hal yang menjadi perhatian seorang kepala sekolah terhadap pegawainya yaitu “Kedisiplinan”. Seorang guru dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2006:193) disiplin dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru adalah sikap para guru untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan ditempat ia mengajar. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan guru sudah memadai diperlukan indikator, menurut Sujono dalam Sari (2013:16) indikator disiplin kerja guru tersebut yaitu; 1) ketepatan waktu meliputi ketepatan jam masuk, ketepatan jam pulang dan kepatuhan pada jam kerja. 2) kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada. 3) mempergunakan dan memelihara peralatan sekolah.

Menurut Siswanto (2005:291) menyatakan ada beberapa komponen disiplin kerja yaitu; (1) Frekuensi atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kehadiran yang baik, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran maka dapat dikatakan pegawai tersebut memiliki disiplin yang tinggi. (2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. (3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. (4) ketaatan pada aturan kerja, seorang pegawai hendaknya selalu patuh terhadap hal-hal yang telah menjadi suatu aturan yang telah ditetapkan ditempat dimana ia bekerja, hal ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal kepada kepala sekolah SMPN 01 BU yang dilakukan sekitar awal bulan september 2022, (1) 23,19 % daftar hadir guru kosong dan tanpa keterangan. (2). 3.85 % terlambat datang kesekolah (3). 18,52%, guru tidak lengkap mengumpulkan perangkat rencana pembelajaran. 4. Masih ada guru yang meninggalkan kelas tanpa meminta izin dari kepala sekolah atau guru piket pada waktu jam pelajarannya. Dari observasi awal tersebut dapat disimpulkan disimpulkan bahwa Frekuensi kehadiran guru, ketepatan waktu kerja guru, dan ketaatan guru terhadap standar kerja serta ketaatan guru terhadap tata tertib dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dinilai belum begitu optimal karena guru belum menampakkan perilaku profesional. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dari dalam diri guru apabila guru memiliki disiplin kerja yang baik sehingga guru tersebut sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik dengan hasil yang baik sehingga terwujudnya suatu tujuan

Berdasarkan paparan di atas, penulis termotivasi untuk meneliti tentang “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam meningkatkan Disiplin kerja Guru . Rumusan Masalah Umum “Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMPN 01 BU ?”. yang terbagi menjadi beberapa masalah khusus yaitu, meningkatkan ketepatan waktu kerja guru, meningkatkan ketaatan guru terhadap standar kerja, dan meningkatkan ketaatan guru terhadap tata tertib yang ada, serta faktor pendukung disiplin guru.

## METODE

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Arikunto (2016:129) subjek penelitian adalah sumber data dimana data tersebut diperoleh sehubungan dengan penelitian. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah kepala Sekolah dan guru-guru di SMPN 01 Bengkulu Utara. Kepala sekolah SMPN 01 Bengkulu Utara merupakan sumber data utama serta terdapat



pula dokumen-dokumen yang dapat menunjang hasil penelitian ini. Teknik pengumpulan data diperoleh secara langsung dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi secara langsung dilapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik interaktif model Huberman, ada empat tahap penting yang saling berkaitan, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan atau verifikasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam meningkatkan Ketepatan Waktu kerja Guru**

Ketepatan waktu kerja berkaitan dengan ketepatan jam masuk, ketepatan pergantian jam dan ketepatan jam pulang. Sujono dalam Sari (2013;16) mengelompokkan ketepatan waktu kerja guru berkaitan dengan ketepatan jam masuk, ketepatan waktu mengajar dan ketepatan jam pulang. Setiap guru harus patuh terhadap waktu kerja, baik itu jam masuk, jam mengajar maupun jam pulang sekolah.

Kegiatan belajar mengajar di SMPN 01 Bengkulu Utara dimulai jam 7.30 sampai jam 12.45, ada program pembiasaan sholat zhuhur bersama sehingga siswa dan guru baru bisa pulang pukul 13.15

Kepala sekolah memberikan penghargaan/reward kepada guru yang selalu masuk ke kelas, saat pergantian jam dan pulang tepat waktu, reward yang diberikan berbentuk sanjungan/pujian dan senyuman serta hadiah Untuk meningkatkan ketepatan waktu kerja guru kepala sekolah datang kesekolah lebih pagi dan pulang terakhir dan menyediakan snack untuk guru yang datang pagi serta selalu mengawasi guru. Mulai 15 Januari 2023 SMPN 01 Bengkulu Utara Sudah menggunakan absen android, Dengan adanya absen android ini dapat mengetahui waktu keterlambatan seorang guru. Sehingga dari rekapan absen ini dapat dilihat ketepatan waktu seorang guru. Apabila frekuensi keterlambatannya sudah tinggi maka mereka akan di tegur oleh kepala sekolah, sampai tiga, kali teguran masih tidak berubah maka akan ada teguran tertulis dan dimasukkan datanya dalam buku pembinaan.

Dari keenam indikator kepala sekolah sebagai motivator yaitu: kemampuan pengaturan lingkungan fisik; pengaturan suasana kerja; Disiplin; Dorongan; penerapan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang ada;. Hal yang mempengaruhi motivasi mereka untuk menjaga ketepatan waktu kerja menurut sebagian besar guru di SMPN 01 Bengkulu Utara adalah tauladan yang dicontohkan oleh kepala sekolah, nasehat/dorongan, sanksi, teguran dan reward serta pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

### **Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam meningkatkan Ketaatan Terhadap Standar Kerja**

Bagi seorang guru, perangkat pembelajaran merupakan hal wajib yang harus dibuat karena perangkat pembelajaran merupakan acuan bagi guru yang telah disusun agar dapat tercapai tujuan pengajaran yang telah ditetapkan. Tanpa perangkat pembelajaran tentunya kegiatan belajar mengajar dapat menjadi tidak terarah.

Walaupun menyusun perangkat pembelajaran merupakan suatu kewajiban bagi seorang guru, tak jarang masih ada guru yang mengalami kesulitan dalam penyusunan perangkat pembelajaran ini. Untuk mengatasi hal tersebut kepala SMPN 01 Bengkulu Utara mengikutsertakan guru-guru di SMPN 01 Bengkulu Utara dalam pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran dengan memanggil narasumber yang kompeten serta diskusi bersama tim pengembang kurikulum sekolah untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi terkait penyusunan perangkat pembelajaran. SMPN 01 Bengkulu Utara juga menyediakan *hotspot wifi area* yang bisa dimanfaatkan oleh guru-guru untuk menambah pengetahuan.

Disiplin merupakan pengendalian seseorang dalam mengatur perilakunya agar sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Siswanto (2005:291) menjelaskan bahwa salah satu indikator disiplin kerja seorang pegawai ialah memiliki ketaatan terhadap standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati standar kerja yang sudah ditetapkan sesuai dengan aturan pedoman standar kerja.

Sebagian besar guru-guru di SMPN 01 Bengkulu Utara sepakat bahwa tanggung jawab, sadar akan kewajiban sebagai seorang guru, adanya sumber belajar yang lengkap dan dorongan/semangat dari kepala



sekolah serta didukung oleh lingkungan yang bersih dan nyaman merupakan hal yang dapat memotivasi untuk taat terhadap standar kerja

## **Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam meningkatkan Ketaatan Guru Terhadap Tata tertib**

Tata tertib di SMPN 01 BU, di buat dan disosialisasikan kepada warga sekolah. Tata tertib yang ada di SMPN 01 BU berupa SOP jam masuk, jam pulang dan tata tertib keseragaman pakaian. Tata tertib ini disosialisasikan kepada guru dan staf perindividu dimana tata tertib tersebut dilampirkan di SK pembagian tugas sehingga bisa dibaca dan dipahami oleh setiap guru untuk dilaksanakan.

Kepala SMPN 01 Bengkulu Utara memotivasi semua guru di SMPN 01 Bengkulu Utara untuk mematuhi tata tertib yang ada dengan selalu memberi arahan, nasehat dan teguran serta dengan memberikan contoh dengan perilaku dan tindakan pribadi sebagai cerminan. Hal ini berarti kepala sekolah telah menanamkan rasa disiplin dimulai dari dirinya sendiri. Dengan memulai dari diri sendiri, diharapkan dapat menjadi contoh yang baik bagi guru-guru di SMPN 01 Bengkulu Utara sebagai motivasi untuk selalu disiplin mematuhi tata tertib yang ada.

Dari segi pakaian, SMPN 01 Bengkulu Utara mewajibkan semua guru berpakaian rapi dan bersih serta sesuai dengan aturan yang ada. Hal tersebut dimaksudkan agar kerapian dan kebersihan serta keseragaman tersebut bisa menjadi contoh bagi peserta didik karena guru berinteraksi secara langsung dengan peserta didik sehingga diharapkan bisa memberikan contoh yang baik. Pada hari senin guru SMPN 01 Bengkulu Utara menggunakan seragam PGRI, hari selasa menggunakan seragam pemda, hari rabu menggunakan seragam hitam putih, hari kamis menggunakan seragam Batik, dan jum'at menggunakan seragam olahraga serta sabtu menggunakan seragam pramuka/batik.

Tata tertib atau aturan-aturan yang berlaku pasti ada di setiap sekolah manapun. Sujuno dalam Sari (2013:16) menyatakan bahwa salah satu indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran disiplin kerja ialah kesetiaan atau kepatuhan pada peraturan atau tata tertib yang ada. Tata tertib tersebut bertujuan agar sekolah lebih terarah dan teratur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap tata tertib meliputi kepatuhan terhadap komitmen yang telah disepakati, misalnya dapat berupa kepatuhan dalam memakai seragam, datang dan pulang tepat waktu dan lain-lain.

Hampir semua guru di SMPN 01 Bengkulu Utara berpendapat bahwa dengan adanya contoh/teladan dari kepala sekolah, sanksi hukuman/teguran ketika melanggar tata tertib dan adanya penghargaan kepada guru yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan ketaatan terhadap tata tertib yang ada.

### **Faktor Pendukung Disiplin Guru**

Dalam hubungannya dengan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja guru, frekuensi kehadiran merupakan salah satu indikator untuk menilai tingkat disiplin seorang guru. Motivasi yang diberikan kepada kepala sekolah terhadap guru tentu memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja guru tersebut.

Frekuensi kehadiran guru di SMPN 01 Bengkulu Utara rata-rata memiliki nilai yang sangat baik pada masing-masing guru. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan frekuensi kehadiran guru sudah baik. Kepala sekolah juga menjadikan dirinya sebagai contoh dengan datang lebih pagi dan pulang terakhir serta memberikan snack untuk guru yang datang lebih pagi. Kepala sekolah juga memberikan motivasi agar guru selalu hadir di sekolah dengan memberikan arahan serta nasehat pada guru-guru. kepala sekolah berinisiatif untuk memberikan *reward* berupa hadiah, sanjungan dan pujian serta sikap yang menyenangkan untuk guru yang memiliki frekuensi kehadiran yang sangat baik. Adanya reward tersebut juga dapat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi guru-guru di SMPN 01 BU agar lebih semangat hadir dan mengajar di sekolah. Selain itu sesama rekan guru saling mengingatkan apabila ada guru yang melanggar tata tertib.



Kepala sekolah selalu mengingatkan dan menasehati guru-guru agar rajin mengajar jika memang berhalangan hadir hendaknya terlebih dahulu meminta izin dan memberikan dengan memberitahu pihak sekolah agar peserta didik tidak terabaikan karena guru tidak hadir. Nampaknya nasehat tersebut sangat diperhatikan oleh guru-guru sehingga sangat jarang sekali guru tidak hadir tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pihak sekolah. Meskipun memang masih ada guru yang terkadang tidak hadir tetapi hal tersebut masih dalam batas kewajaran dengan memberitahu terlebih dahulu kepada pihak sekolah

Salah satu komponen disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran. Menurut Siswanto (2005:291) frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui disiplin kerja seorang guru. Semakin tinggi frekuensi kehadiran guru maka dapat disimpulkan bahwa guru tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah frekuensi kehadiran seseorang maka dapat dikatakan guru tersebut memiliki disiplin kerja yang rendah.

Sebagai seorang motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru-gurunya. Abdul Gafur, (2020:38) mengatakan sebagai motivator seorang kepala sekolah harus mampu memotivasi bawahannya agar bekerja lebih baik lagi. Motivasi terjadi berawal dari adanya lingkungan kerja yang kondusif (fasilitas, rekan kerja yang harmonis baik secara vertikal maupun horizontal), dan ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi dan penghargaan.

Pada penelitian ini sebagian besar guru di SMPN 01 Bengkulu utara berpendapat bahwa dorongan/nasehat, teguran dan reward serta hubungan yang baik antara guru dengan kepala sekolah dan hubungan baik antara guru dengan guru merupakan hal yang dapat meningkatkan motivasi mereka untuk hadir disekolah

## **KESIMPULAN**

Simpulan penelitian di SMPN 01 Bengkulu Utara menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja guru telah dilakukan dengan pengaturan lingkungan kerja, mengupayakan suasana kerja yang nyaman/menyenangkan, memberikan dorongan, disiplin, teguran bagi guru yang tidak disiplin, memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki disiplin yang baik dan didukung oleh sumber belajar serta menjaga hubungan baik dengan guru.

## **SARAN**

kepala sekolah hendaknya terus memotivasi guru-guru di SMPN 01 Bengkulu Utara agar frekuensi kehadiran guru yang sudah sangat baik ini bisa dipertahankan dan ditingkatkan. Pemberian penghargaan kepada guru yang tadinya berupa kata pujian, semangat, dan hadiah berupa barang hendaknya ditingkatkan lagi dan diperjelas serta terjadwal dan dikondisikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andri, Astuti, Damiri, Mohd.H. 2021. *Penerapan Tata Tertib Guru Dalam menunjang Prestasi Belajar Siswa*.PENDIG : Jurnal Pendidikan Dosen dan Guru Pc. Pergunu. Batang Hari Jambi.
- Djafri, Novianty 2016. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deep Publisher.
- Gofur, Abdul, *Kepemimpinan kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos kerja Guru Pendidikan Agama Islam 2020*, Sidoarjo, Nizamic learning Center.
- Kompri, 2019. *Standardisasi kompetensi kepala Sekolah, teori Untuk Praktek Profesional*.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. *Kinerja dan Profesionalisme kepala Sekolah*. 2013.Bandung : Alfabeta.
- Karwanto, Arrasyid, Zuhair, Muhammad (2019). *Peran Kepala Sekolah Dalam Pendidikan Karakter Di Era Digital*. Manajemen Pendidikan FKIP. Surabaya Negeri Universitas.
- Khanifah, Siti, Nugraheni, Sri, Anindita.2016. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam meningkatkan Profesionalisme guru*. Jurnal FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mulyasa, 2019. *Menjadi Guru Profesional: menciptakan pembelajaran Kreatif & Menyenangkan* , Bandung,Remaja Rosdakarya.





- Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda Karya
- Mohtar, Imam. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah* (2019), Jurnal Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sari, Aida Rahamita. 2013. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo 2005. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Fikri, Nuriyah. Aini, Nur, Fatikhah, Siti.Mufida,Ulfa, Ummul. Muhith, Abdul. 2021. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan pegawai di SMPN PGRI 03 kencing jember*. Leaderia: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.