

Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Mengajar Guru PAI di MTs N 2 Lembata

Alim Kadir ¹

¹Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: abdulalimqadir@gmail.com¹

Keywords:

Management, improve, discipline

Kata kunci:

Manajemen, meningkatkan, disiplin

Abstract

This thesis aims to reveal the reality of disciplinary teachers, principal management in improving disciplinary teachers and to reveal disciplinary teachers on teacher performance at MTs N 2 Lembata. This study uses a qualitative approach. Data collection was carried out through interviews, observation and documentation. The research lasted for almost six months involving the head of the madrasa, the deputy head of the madrasa, teachers and students. The results showed that the reality of the discipline of MTs N 2 Lembata teachers in carrying out their assignments was good even though there were still teachers and students who had not applied discipline such as apples, meetings and other activities. Therefore, the madrasa head must organize good management to improve the discipline of teachers and all other school members. School principal management improves teacher discipline planning through discipline, exemplary and performance planning, implementation is carried out through several approaches, namely coaching and monitoring teacher performance, giving motivation and giving awards, evaluation through monitoring the principal to each class to find out the level of attendance, activity and discipline. The implication of discipline on teacher performance is that if the teacher adheres to discipline in carrying out tasks, then performance will increase.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengungkap realitas disiplin guru, manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru dan implikasi disiplin guru terhadap kinerja guru di MTs N 2 Lembata. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penggalan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian berlangsung selama hampir enam bulan dengan melibatkan kepala madrasah, waka kepala madrasah, guru dan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa realitas disiplin guru MTs N 2 Lembata dalam melaksanakan tugas adalah bagus walaupun masih ada guru dan siswa yang belum menerapkan kedisiplinan seperti apel, rapat dan kegiatan lainnya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus menata manajemen yang bagus untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan seluruh warga sekolah lainnya. Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah perencanaan melalui perencanaan tata tertib, keteladanan dan kinerja, implementasi yang dilakukan melalui beberapa pendekatan yaitu pembinaan dan pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi dan pemberian

reward, evaluasi melalui pemantauan kepala madrasah ke setiap kelas untuk mengetahui tingkat kehadiran, keaktifan dan kedisiplinan. Implikasi kedisiplinan terhadap kinerja guru adalah jika guru bersikap disiplin dalam melaksanakan tugas, maka kinerja pun meningkat

This is an open access article under the CC BY-SA license.

PENDAHULUAN

Peserta didik merupakan sumber daya utama dan terpenting dalam proses pendidikan. Peserta didik bisa belajar tanpa guru. Sebaliknya, guru tidak bisa mengajar tanpa peserta didik. Karenanya kehadiran peserta didik menjadi keniscayaan dalam proses pendidikan formal atau pendidikan yang dilambangkan dengan menuntut interaksi antara pendidik dan peserta didik (Saputra, Warisno, and Murtafiah 2022). Pendidikan di era globalisasi yang semakin berkembang banyak dampak positif dan negatifnya bagi kehidupan masyarakat, kita dihadapkan dengan masalah moral dan akhlak yang cukup serius, kita harus pandai mengolah pendidikan di era globalisasi, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pendidikan maupun Negara (Rohayati et al. 2023). Akhir-akhir ini terdapat gejala kemerosotan moral pada kehidupan masyarakat, gejala dapat dilihat dari kenakalan muda-mudi, banyaknya kriminalitas yang disebabkan majunya teknologi informasi yang mudah diakses di mana dan apa saja yang ingin mereka lihat tanpa mengetahui akibat yang ditimbulkan (Ramadhon et al. 2025).

Pendidikan merupakan satu hal yang sangat mendasar dalam membentuk karakter peradaban dan perkembangan yang mengiringinya. Tanpa pendidikan suatu bangsa atau masyarakat tak akan pernah berkembang sehingga menjadi bangsa atau masyarakat yang kurang beradab. Maka darinya lembaga pendidikan mempunyai peran penting dalam menyiapkan sumberdaya, dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, yang diperlukan dalam berproses di segala semua bangsa, terutama mempersiapkan peserta didik menjadi aktor yang mampu menampilkan kemampuan dirinya, sebagai sosok manusia yang tangguh kreatif, mandiri, dan profesional di bidangnya, sebagaimana tujuan pendidikan dalam mengembangkan kualitas manusia Indonesia, yaitu sebagai manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, Tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani (Moh. Imam Syafi'i and Muhammad 2024).

Manajemen merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Manajemen dapat berpengaruh pada kelancaran program dan kegiatan yang dilaksanakan termasuk dalam sebuah lembaga pendidikan. Melalui manajemen yang baik, seluruh komponen pendidikan dapat bersinergi dengan baik dalam melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan pendidikan. Dalam lembaga pendidikan, seluruh komponen

dapat berjalan baik jika dikelola sesuai dengan konsep dan prinsip manajemen. Penerapan prinsip manajemen yang baik berpengaruh pada pelaksanaan program yang efisien, peningkatan mutu dan kualitas serta produktivitas pendidikan yang lebih bermutu (Gusli, Primayeni, and Gistituati 2021). Dalam melaksanakan sebuah program di lembaga pendidikan, manajemen bukanlah tujuan, akan tetapi merupakan metode pencapaian mutu dan peningkatan kinerja. Indonesia telah berupaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan yang salah satunya adalah dengan cara memperbaiki manajemen (Maki, Wasliman, and Dianawati 2022).

Salah satu bentuk kebijakan yang diterapkan adalah kebijakan desentralisasi, yaitu bentuk perbaikan dan reparadigmatisasi pengelolaan pendidikan. Dalam kebijakan ini, ada penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan. Yang termasuk aspek kewenangan pemerintah daerah (Provinsi) adalah penyelenggaraan pendidikan dan alokasi sumber daya manusia yang potensial (Gunawan 2023).

Dalam menghadapi globalisasi, dibutuhkan adanya persiapan yang masif sehingga globalisasi bukanlah sesuatu yang menakutkan dan negatif. Persiapan tersebut dapat berupa peningkatan kesadaran dan berwawasan luas melalui berbagai cara akan tetapi, cara yang paling efektif adalah melalui pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan harus dijadikan prioritas utama bagi suatu bangsa karena kualitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap kualitas manusia sehingga manusia dapat bertahan hidup dalam menyongsong masa depannya (Kepemimpinan and Kunci 2017). Salah satu cara meningkatkan kualitas pendidikan adalah melalui manajemen pendidikan berwawasan global. Untuk dapat mencapai manajemen pendidikan yang berwawasan global akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah dibantu oleh jajaran atau komponen sekolah lainnya. Karena kesuksesan Kepala Sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak lepas dari ikut serta pihak lainnya. Karena performance individu berpengaruh pada performance pimpinan dan lembaga (Khuliyati 2022).

Diharapkan, dibutuhkan pemimpin yang mampu berorientasi pada mutu pendidikan. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah bekerja sama dengan staf administratif dan tenaga pendidiknya. Kepala sekolah harus mampu memahami visi lembaganya, di samping disiplin waktu dalam menjalankan tertib administrasi yang meliputi administrasi perangkat pembelajaran, tertib pengelolaan kelas dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, maupun tertib evaluasi (Hidayah 2024). Di samping itu pula dalam menjalankan visi misi Lembaga terhindar dari adanya gerakan radikalisme dan faham-faham yang melenceng dari norma dan aturan yang berlaku, mampu menciptakan kerja yang bermutu dan mampu memberdayakan potensi yang ada dalam mendukung program pencapaian mutu sekolah (Pratiwi and Saparuddin 2022). Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah

harus memiliki visi membangun sekolah serta mampu mempertahankan eksistensi lembaganya. Kemampuan dalam memimpin berpengaruh pada kemampuannya merekrut tenaga pendidik yang berkompeten dalam bidangnya sehingga mampu menciptakan program sekolah yang nyaman dan menyenangkan bagi peserta didik (Keislaman and Padangsidempuan, n.d.)

Selain itu juga kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat terlihat pada kemampuan mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan komponen sekolah sehingga dapat bersinergi dalam bekerja guna mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran serta melakukan supervise dan evaluasi yang telah ditetapkan (Efendi 2022). Karena tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memberikan pengarahan dalam kegiatan yang dilakukan sekelompok anggota selain yang terkait dengan tugasnya sebagai pemimpin manajerial (manajerial leadership). Kepala sekolah juga dituntut untuk mampu memahami dan menguasai fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang banyak diungkapkan oleh para ahli ialah Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC) sehingga menciptakan manajemen organisasi yang efektif dan efisien. Dalam manajemen organisasi, seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan berdimensi situasional. Hal ini disebabkan karena sumber daya yang diarahkan tersebut memiliki karakteristik yang berbeda-beda (Budi 2020).

MTs N Lambata merupakan madrasah yang sudah berdiri puluhan tahun dengan berbagai macam prestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik yang ditopang oleh fasilitas sarana prasarana yang memadai dan tingkat kedisiplinan guru dan pegawai tercipta atas dasar kesadaran komunal. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti merasa tertarik mengkaji tentang bagaimana manajemen kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru di MTs N Lambata.

KERANGKA TEORITIK

Manajemen Kepala Madrasah

merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggungjawab atas maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang Kepala Madrasah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan madrasahnyanya maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya (Islam and Vol 2022). Oleh karena itu, Kepala Madrasah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel (Subaidi 2023). Kepala Madrasah sebagai educator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor

sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya. Berkaitan dengan Kepala Madrasah mempunyai peranan penting dalam mencetak seorang guru yang profesional. Guru juga sangat menentukan kemana arah dan sekaligus tujuan peserta didik. Adapun tugas Kepala Madrasah sebagai pemimpin dan sekaligus sebagai supervisor adalah berkewajiban membantu para guru di sekolah untuk mengembangkan profesinya dan sekaligus menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapinya baik dalam kelas maupun luar kelas (Islam and Vol 2022).

Disiplin Guru

Istilah disiplin menurut Poerwadarminta (2007:296) yaitu ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan tata tertib. Sedangkan pengertian disiplin Menurut Danim (2011:137) disiplin merupakan padanan kata discipline, yang bermakna tatanan tertentu yang mencerminkan ketertiban. Dalam disiplin ada ketentuan dan ketaatan untuk mengikuti prosedur sehingga mencapai keberhasilan suatu organisasi. Disiplin digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik. Sementara itu Mulyasa (2003:108) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu system tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati (Efendi 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam upaya guru dalam mengembangkan pembelajaran PAI. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali data secara alami, apa adanya, serta mengamati perilaku dan aktivitas anak serta guru dalam konteks pembelajaran yang sesungguhnya (Roosinda et al. 2021). Penelitian deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara terperinci mengenai aktivitas, strategi, dan upaya guru selama menerapkan Pembelajaran PAI. Subjek penelitian ini adalah guru di MTs N Lambata yang terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran. Informan tambahan mencakup kepala sekolah dan beberapa anak sebagai pendukung data observasi.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses kegiatan bermain peran, respons anak, serta strategi guru dalam mendorong kemandirian. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur kepada guru dan kepala sekolah untuk memperoleh data tentang perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi guru dalam

menggunakan metode bermain peran. Dokumentasi meliputi foto kegiatan, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPPH), catatan perkembangan anak, serta dokumen pendukung lainnya (Abdussamad and Sik 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Terkait disiplin kerja guru di MTs N Lambata, telah menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini terlihat dari disiplin waktu, seperti guru sudah tidak datang terlambat, bahkan guru piket maupun yang non piket datang lebih awal dari siswa. ada juga beberapa guru yang datang setelah selesai doa pagi, akan tetapi guru tersebut tidak terlambat masuk kelas dan keluar dari kelas pun sesuai waktu yang ditandai dengan bel pergantian jam atau bel tanda keluar atau pulang berbunyi.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan yang baik adalah mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana pengawasan dilakukan, disiplin diterapkan dan bagaimana cara memberikan motivasi yang efektif, agar guru dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kepala MTs N Lambata telah mampu meningkatkan kedisiplinan guru sesuai indikator kedisiplinan yang telah disepakati bersama.

Mengajar bukan tugas sederhana, akan tetapi mengajar adalah sangat urgen karena berkaitan dengan upaya mengubah, mengembangkan, dan mendewasakan peserta didik. Oleh karena itu, dalam mengajar guru dituntut bekerja secara profesional dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja guru melalui kedisiplinan, kepala MTs N Lambata melibatkan guru dalam membuat perencanaan kedisiplinan guru

Kepala MTs N Lambata juga menambahkan bahwa “Memang tidak semua rekan guru berlaku tidak disiplin. Dengan rencana yang saya buat dengan para dewan guru, dapat mewakili perasaan guru yang ingin saling menasehati, namun tidak berani atau sungkan.”¹ Dalam meningkatkan kinerja guru supaya bersikap disiplin, sekolah harus menyediakan sarana prasarana pendukung, sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Saiful, selaku wakil kepala bagian sarana prasarana di MTs N Lambata : Sekolah tentunya menyediakan sarana prasarana penunjang pembelajaran yang akan memudahkan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan begitu, guru akan bersemangat dalam memberikan pembelajaran karena

tersedianya alat bantu yang mendukung.

Sebelum menerapkan kedisiplinan bagi guru, kepala sekolah telah melakukan sosialisasi terkait tata tertib, aturan maupun bentuk kedisiplinan lain yang dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Terkait hal tersebut, Ibu guru menjelaskan : Sebelum diterapkannya kedisiplinan bagi guru di sekolah, tentu diadakan sosialisasi terlebih dahulu terkait kedisiplinan bagi guru tersebut. Sosialisasi tersebut berupa pemberitahuan kepada semua guru, karyawan atau warga sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan ketika ada rapat, upacara atau dalam kegiatan lainnya. Slogan-slogan kedisiplinan yang dipasang di depan dan sudut-sudut kelas, juga termasuk salah satu sosialisasi kedisiplinan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di MTs N Lambata sudah termasuk disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini terlihat guru berusaha tepat waktu mengistirahatkan siswa sesuai yang ditentukan, tidak mengaktifkan ponsel selama pembelajaran, mematuhi jam pulang kerja, memakai seragam dan tidak terlambat menyelesaikan pembuatan administrasi perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, Prota, Prosem dan penilaian. Semua hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru sudah bagus. Disiplin cukup memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja guru di MTs N Lambata

Darussakinah Sape. Disiplin kerja sangat berkaitan erat dengan kepatuhan guru terhadap peraturan – peraturan tersebut. Guru juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk memaatinya, tanpa harus ada paksaan dari orang lain. Kepatuhan terhadap peraturan secara sadar merupakan modal utama dalam menghasilkan perilaku positif dan produktif. Perilaku positif artinya sadar akan tujuan yang akan dicapai sedangkan perilaku produktif adalah selalu melakukan kegiatan yang bermanfaat. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan- peraturan yang berlaku disekitarnya. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasi, disiplin dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (guru).

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Robbins berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan disiplin, sedangkan Byar dan Rue dalam Sutrisno mengemukakan bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Selain pengawasan, disiplin juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada guru. Hasibuan, berpendapat bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal

Terkait implikasi kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs N Lambata, menunjukkan bahwa dengan kemampuan guru menerapkan sikap kedisiplinan, maka kinerja pun secara langsung dapat meningkat. Kepala madrasah adalah teladan bagi guru dan guru adalah panutan, bagi peserta didik. Oleh karena itu, kedisiplinan kepala madrasah dan guru harus terjaga sehingga secara langsung menjadi motivasi bagi peserta didik dan seluruh warga madrasah untuk ikut menerapkan tata tertib, aturan maupun kedisiplinan lainnya dalam setiap kegiatan di madrasah.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di MTs N Lambata sudah termasuk disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini terlihat guru berusaha tepat waktu mengistirahatkan siswa sesuai yang ditentukan, tidak mengaktifkan ponsel selama pembelajaran, mematuhi jam pulang kerja, memakai seragam dan tidak terlambat menyelesaikan pembuatan administrasi perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, Prota, Prosem dan penilaian. Semua hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru sudah bagus. Disiplin cukup memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja guru di MTs N Lambata.

Disiplin kerja sangat berkaitan erat dengan kepatuhan guru terhadap peraturan peraturan tersebut. Guru juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhi, tanpa harus ada paksaan dari orang lain. Kepatuhan terhadap peraturan secara sadar merupakan modal utama dalam menghasilkan perilaku positif dan produktif. Perilaku positif artinya sadar akan tujuan yang akan dicapai sedangkan perilaku produktif adalah selalu melakukan kegiatan yang bermanfaat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik tiga simpulan utama, yaitu : 1. Realitas disiplin guru MTs N Lambata dalam melaksanakan tugas dan kewajiban adalah bagus walaupun masih ada beberapa guru dan siswa yang masih belum mampu menerapkan kedisiplinan dalam kegiatan seperti apel, rapat dan kegiatan lainnya. Oleh Karen itu, kepala sekolah harus menata manajemen yang bagus untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan seluruh warga sekolah lainnya. 2. Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs N Lambata adalah : a. Perencanaan melalui perencanaan tata tertib, keteladanan dan kinerja b. Implementasi yang dilakukan dengan melakukan beberapa pendekatan yaitu pembinaan dan pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi dan pemberian reward atau penghargaan c. Evaluasi melalui pemantauan kepala sekolah

ke setiap kelas untuk mengetahui tingkat kehadiran, keaktifan dan kedisiplinan. 3. Implikasi kedisiplinan terhadap kinerja guru adalah dengan kemampuan guru bersikap disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, maka kinerja sebagai guru pun dapat meningkat.

REFERENSI

- Abdussamad, H Zuchri, and M Si Sik. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Budi, M Hanif Satria. 2020. "Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" 1.
- Efendi, Zul. 2022. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Menegakkan Kedisiplinan Di MTsN Situjuh Batur Kabupaten Lima Puluh Kota." *Jurnal Ilmiah Tarbiyah Umat* 12 (1): 11-29.
- Gunawan, Bambang. 2023. "Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter Dalam Mengembangkan Minat, Sikap Dan Perilaku Positif Siswa Di MA Nurul Iman Kasui Kabupaten Way Kanan." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3 (3): 6328-41.
- Gusli, Tan, Susy Primayeni, and Nurhizrah Gistituati. 2021. "EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah" 3 (5): 2919-32.
- Hidayah, Bashirotul. 2024. "Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Huda Jombang" 3 (1): 81-95.
- Islam, Jurnal Pendidikan, and Multikulturalisme Vol. 2022. "MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU 1 , 2 Institut Agama Islam An Nur Lampung ; Indonesia Email : Andiwarisno75@gmail.Com" 4 (3): 615-26.
- Keislaman, Jurnal, and Negeri Padangsidimpuan. n.d. "S l a m i k A" 5:1281-92.
- Kepemimpinan, Abstrak, and Kata Kunci. 2017. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," no. Ii.
- Khuliyati, Khuliyati. 2022. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Ecobuss* 10 (2): 81-91. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v10i2.1114>.
- Maki, Ahmad, Iim Wasliman, and Eva Dianawati. 2022. "Manajemen Strategis Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru" 7 (4): 747-55.
- Moh. Imam Syafi'i, and Devy Habibi Muhammad. 2024. "Profesionalitas Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Di Ma Al Khoiriyah Kerpangan Leces Probolinggo." *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan* 6 (1): 341-56. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v6i1.964>.
- Pratiwi, Diah Ayu, and Muhammad Sapparuddin. 2022. "Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda" 7 (2): 121-37.
- Ramadhon, Ridho, Umi Baroroh, Info Artikel, Artike History, E-mail Address, Kompetensi Guru, and Pendidikan Agama Islam. 2025. "PENGEMBANGAN BERKELANJUTAN KOMPETENSI GURU" 2025:311-24. <https://doi.org/10.20885/tullab.vol7.iss2.art7>.
- Rohayati, Ani, Andi Warisno, Nur Hidayah, and Etika Pujianti. 2023. "UPAYA GURU Volume 2, Nomor 6 2026

- FIQH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI MTs BAROKATUL QODIRI PENGUBUAN LAMPUNG TENGAH.” *UNISAN JURNAL* 2 (4): 762-71.
- Roosinda, Fitria Widiyani, Ninik Sri Lestari, A A Gde Satia Utama, Hastin Umi Anisah, Albert Lodewyk Sentosa Siahaan, Siti Hadiyanti Dini Islamiati, Kadek Ayu Astiti, Nurul Hikmah, and Muhammad Iqbal Fasa. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Zahir Publishing.
- Saputra, Andika, Andi Warisno, and Nurul Hidayati Murtafiah. 2022. “DESAIN TATAKELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS WEBSITE PADA MADRASAH ALIYAN NURUL ULUM MENGGUNAKAN ENTEPRISE ARCHITECTURE PLANNING (EAP).” *JPGMI (Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Multazam)* 8 (2): 79-92.
- Subaidi, Subaidi. 2023. “Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Peserta Didik.” *Journal of Education and Teaching (JET)* 4 (2): 148-61. <https://doi.org/10.51454/jet.v4i2.233>.