

**STRATEGI PENINGKATAN DISIPLIN GURU DI MIN 2  
MANADO**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Pendidikan  
(S.Pd)



**Oleh:**

**SAFITRI PONTOH  
NIM. 1824032**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO  
1444H/2022M**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sampai saat ini pendidikan merupakan masalah penting yang harus mendapatkan perhatian dari semua pihak, mengingat pentingnya pendidikan dalam meningkatkan taraf hidup dan kecerdasan kehidupan bangsa maka sudah selayaknya pemerintah mengarahkan perhatian khusus terhadap mutu pendidikan dan perluasan kesempatan belajar untuk mencapai kejenjang yang lebih tinggi bagi guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yang dihadapkan pada tantangan untuk dapat menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar mampu mengembangkan tugas dan tanggung jawab bagi kelangsungan pembangunan bangsa. Hal ini sebagaimana di katakan Rupert C Lodge dalam buku Zuhairini bahwa pengertian luas pendidikan “*live is education, and education is live*” akan berarti bahwa seluruh pengalaman sepanjang hidupnya dan memberikan pengaruh pendidikan padanya.

Sejalan dalam hal tersebut, kepala sekolah merupakan pemimpin di suatu lembaga, maka ia harus membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau kepada informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Kepala madrasah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor, diharapkan dengan sendirinya dapat mengelolah lembaga pendidikan kearah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan. Seorang kepala madrasah mengorganisasikan madrasah dan personil yang bekerja didalamnya kedalam situasi yang efisien, demokratis dan kerja sama institusional yang tergantung keahlian para pekerja, dibawah kepemimpinannya, program pendidikan untuk para murid harus direncanakan di organisir, dan di tata. Dalam pelaksanaan program, kepala sekolah harus memimpin secara professional para staf pengajar, bekerja secara ilmiah, penuh perhatian, dan demokratis, dengan menekankan pada perbaikan proses beajar mengajar.

Kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya mengelolah pendidikan, harus mampu berperan sebagai administrator dan supervisor. Sebagai administrator kepala madrasah di tuntutan untuk memiliki berbagai kemampuan dalam memimpin pengelolaan pendidikan, dan sebagai supervisor kepala sekolah dituntut untuk mampu memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis pendidikan. Strategi pembelajaran merupakan bentuk dari pendekatan pembelajaran yang berorientasi kepada guru, dikatakan demikian sebab dalam strategi ini guru memegang peran yang sangat dominan. Melalui strategi ini guru menyampaikan materi pembelajaran secara terstruktur dengan harapan materi pembelajaran yang disampaikan itu dikuasai siswa dengan baik.

Selaku manajer, pemimpin, administrator, dan supervisor kepala sekolah mempunyai tanggung jawab penting dalam mengembangkan semua potensi dan sumber pendidikan yang terdapat disekolah, kepala madrasah harus mampu dan berupaya untuk mempergunakan semua sumber daya dan potensi seefisien dan seefektif mungkin guna pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai arti penting dalam proses pendidikan harus mampu mengelolah dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada disekolah sehingga tercapai keefektifan pelaksanaan proses belajar mengajar (PBM) disekolah yang dapat melahirkan perubahan kepada anak didik,

Kepala sekolah memiliki kekuasaan yang lebih besar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan ditingkat madrasah, Kekuasaan lebih besar yang di miliki oleh kepala madrasah dalam pembuatan keputusan perlu dilaksanakan secara demokratis, antara lain dengan melibatkan semua pihak khususnya guru dan orang tua peserta didik, membuat keputusan dalam hal-hal yang relevan dengan tugasnya serta menjalin kerjasama dengan masyarakat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia sangat berperan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sebuah organisasi dalam dunia pendidikan. Guru adalah sumber daya yang nyata maka sumber daya guru inilah yang dapat memberikan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi kepada peserta didik. Sumber daya guru pun secara normal tidak akan produktif jika tidak diarahkan dan dikelola dengan baik melalui organisasi yang sistematis. Maka pemberdayaan dan pengorganisasian guru dalam suatu aktivitas tertentu menjadi suatu keharusan bagi setiap lembaga Pendidikan. Kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pengajaran. Keterampilan penguasaan proses belajar mengajar ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Guru sebagai pengajar, secara sempit dapat diinterpretasikan, mengandung arti, yang sangat luas tidak sebatas memberikan bahan-bahan pengajaran, tetapi menjagkau etika dan estetika perilaku siswa kelak dalam menghadapi tantangan kehidupan masyarakat. Metode pengajar adalah alat yang merupakan bagian dari perangkat alat dan cara pelaksanaan strategi belajar mengajar dan arena strategi belajar mengajar merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan-tujuan belajar, maka metode belajar mengajar merupakan alat untuk mencapai tujuan belajar, seperti dikatakan oleh S. Nasution bahwa dalam mencegah kebosanan banyak kritik di timbulkan oleh strategi mengajar yang tidak serasi yang tidak menggunakan alat dan sumber belajar mengajar secara kreatif. Madrasah dan perguruan tinggi terlampau di kuasai oleh metode ceramah.

Tanpa disiplin yang baik, suasana madrasah dan juga kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran. Secara positif disiplin memberi dukungan lingkungan yang tenang dan tertib bagi proses pembelajaran.

Dalam hal ini madrasah merupakan lembaga yang kompleks dan unik, karena madrasah merupakan organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama yang saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik menunjukkan bahwa madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak memiliki organisasi lain. Ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri dimana menjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen di kenal istilah guru, dosen, dan guru besar, atau profesor. Adapun yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIS**

#### **A. Kepala Madrasah**

##### **1) Pengertian Strategi**

Strategi merupakan istilah yang berasal dari Bahasa Yunani yaitu *stratego* yang artinya merencanakan. Strategi dalam perspektif psikologi diartikan sebagai rencana tindakan yang terdiri dari langkah-langkah yang digunakan untuk memecahkan masalah atau mencapai tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi adalah rencana tindakan yang terdiri dari langkah-langkah untuk mencapai tujuan yang ditentukan :

##### a) Formulasi strategi

Formulasi strategi merupakan tahapan pertama yang harus dilakukan seseorang dalam melakukan kegiatan tahapan ini seseorang menyusun strategi yang akan dilakukan mempersiapkan strategi alternatif, memilih strategi, dan penetapan strategi yang akan dilakukan,

##### b) Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan wujud pelaksanaan dari tahap formulasi strategi atau perencanaan strategi yang telah dibuat oleh sebelumnya tahap ini berguna mencapai tujuan dengan menetapkan kebijakan memotivasi anggota mengembangkan budaya yang mendukung menetapkan struktur organisasi yang efektif dan mengoptimalkan sistem informasi

##### c) Pengendalian strategi

Tahapan ini mencakup kegiatan menilai performa strategi dan melaksanakan koreksi seseorang dapat mengembangkan strategi yang telah diterapkan atau merubah strategi tersebut melihat pada perkembangan dan hasil dari pelaksanaan yang telah dilakukan

## **B. Kedisiplinan**

### 1) Pengertian kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap yang berkaitan dengan pengendalian diri dari keputusan seseorang terhadap bentuk aturan-aturan yang berlaku dimana peraturan tersebut dibuat oleh diri sendiri maupun berasal dari luar dirinya disiplin juga diartikan sebagai tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan

Kedisiplinan dapat diajarkan dan diterapkan kepada peserta didik kedisiplinan dapat terbentuk dengan cara membuat peraturan atau tata tertib yang wajib dipatuhi oleh setiap guru-guru peraturan yang baik dibuat secara fleksibel tetapi tegas Kedisiplinan sangat penting diterapkan dalam bidang pendidikan

## **C. Pengertian Kepala Madrasah**

Kepala madrasah berasal dari dua kata “ kepala “ dan “madrasah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga, sedangkan “madrasah” berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran, jadi kepala madrasah dapat diartikan sebagai pemimpin madrasah atau satuan pendidikan tempat menerima dan memberi pelajaran.

Berdasarkan kutipan diatas bahwa menjadi seorang kepala madrasah tentunya harus ada syarat-syarat yang harus dipenuhi salah satunya adalah berdasarkan pada aturan-aturan yang ditetapkan oleh yayasan itu sendiri.

### **1. Fungsi Dan Tugas Kepala Madrasah**

Jabatan kepala sekolah di duduki oleh orang yang menyandang profesi guru, karena itu ia harus professional sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah dengan derajat profesionalitas tertentu. Kepala sekolah memiliki fungsi yang berdimensi luas, kepala sekolah dapat memerankan banyak fungsi yang orangnya

sama tetapi topinya yang berbeda. Sebagai seorang pemimpin, fungsi dan tugas kepala sekolah sangat kompleks demi terwujudnya sekolah yang berkualitas.

- a) Kepala sekolah sebagai pendidik
- b) Kepala sekolah sebagai menejer
- c) Kepala sekolah sebagai administrator
- d) Kepala madrasah sebagai supervisor
- e) Kepala madrasah sebagai *leader* (pemimpin)
- f) Kepala Madrasah sebagai innovator
- g) Kepala Madrasah sebagai motivator

Ketujuh fungsi dan tugas ini akan mendorong kepala sekolah untuk meningkatkan kreativitasnya dalam mengembangkan sekolah sehingga mampu memberikan masukan-masukan yang bersifat positif kepada jajaran bawahannya untuk bangkit mengejar ketertinggalan dan kemunduran.

#### **D. Kinerja Guru**

Pengertian kinerja sangat beragam oleh para ahli. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Menurut Anwar Prabu merumuskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitas di dalam



menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas. Sikap ini seiring dengan rasa tanggung jawabnya dalam mempersiapkan segala pembelajaran. Selain itu dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran guru harus mempersiapkan dan mempertimbangkan metode, teknik atau strategi yang akan dilakukan dalam menyampaikan salah satu materi.

### **1. Tugas Guru**

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengajar, melatih, mengarahkan, mengevaluasi, dan menilai peserta didik pada pendidikan usia dini pendidikan jalur formal, pendidikan menengah, dan pendidikan dasar,

### **2. Indikator Kinerja Guru**

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya, menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan, apabila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka, rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru,

Dalam hal ini indikator kinerja menurut Makmum dalam Usman mengemukakan bahwa karakteristik seseorang professional harus dapat menunjukkan karakter sebagai berikut:

- a. Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional, yaitu memiliki visi dan misi yang jelas
- b. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalis, informasi dan sebagainya)
- c. Menguasai perangkat keterampilan
- d. Memahami perangkat persyaratan ambang (basic standard)

- e. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaanya.

Memiliki kewenangan (otoritas)

Berdasarkan kutipan diatas dapat dijelaskan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya harus profesional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Indikator guru yang profesional dapat dilihat dari hasil yang ia kerjakan dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang di rencanakan.

### **3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Peningkatan Kinerja Guru**

Dalam meningkatkan kinerja guru terdapat faktor penghambat dan pendukung, faktor penghambat diantaranya adalah ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, motivasi guru dan kompetensi guru, faktor penghambat ini jikalau tidak di sikapi dengan baik dan cermat oleh kepala sekolah, maka peningkatan kinerja guru tidak akan tercapai dengan baik. Factor penghambat jangan dijadikan penghalang daam peningkatan kinerja guru, namun dijadikan kekuatan untuk selalu bersemangat daam peningkatan kinerja guru.

Disamping faktor penghambat dalam dalam peningkatan kinerja guru terdapat juga faktor pendukung, sebab dengan adanya faktor pendukung dapat dijadikan modal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja guru, faktor pendukung yang paling terbesar adalah keseriusan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sebab dengan adanya keseriusan kepa sekolah dapat menajdi modal besar dan paling berharga dalam peningkatan kinerja guru. Komitmen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijadikan modal berharga bagi kepa sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah, sebab

kepala madrasah merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu sekolah, karena kepala madrasah memiliki kewenangan penuh terhadap keberhasilan sekolah. Maka dari itu komitmen dan keseriusan kepala sekolah sangat penting sekali dalam memajukan sekolah kedepannya

#### **4. Disiplin Guru**

Disiplin Guru yang peneliti ambil yaitu MIN 2 Manado Menggunakan aturan PMA No.45 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang di mana “setiap pegawai negeri sipil pada kementerian agama wajib memenuhi jam kerja dari jam 7,5 perhari atau setara dengan 37,5 jam dalam seminggu sedangkan jam kerja di hari senin sampai dengan hari kamis dari jam 07.30 – jam 16.00 dengan jam istirahat dari jam 12.00 – jam 13.00 dan di hari jum’at jam kerja hadir dari jam 7.30 – jam 16.30, dengan waktu istirahat yaitu dari jam 11.30 – jam 13.00.

Disiplin Adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah di ditetapkan terlebih dahulu. Dari analisis di atas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan dari orang guru dapat dilihat dari kepala madrasah itu dalam memimpin suatu lembaga atau dapat mengontrol bawahannya agar supaya datang lebih awal.

#### **5. Strategi Peningkatan Kinerja Guru**

Guru selalu dan harus dituntut untuk selalu memiliki skil dan mampu memberikan harapan dan keinginan kepada semua pihak terutama masyarakat yang telah memercayai sekolah/madrasah yang menitipkan anak mereka dan guru yang selaku orang tua pengganti dalam lingkungan madrasah harus selalu membina adak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerjanya dari seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga kinerja guru menjadi sangat penting untuk mencapai

keberhasilan pendidikan. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan atau dilaksanakan oleh suatu lembaga tempat guru melakukan tugasnya. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan kompetensinya atau kemampuannya contohnya, pelatihan, penataran, melanjutkan studi ke jenjang berikutnya, ikut serta dalam perlombaan dan sebagainya. melalui pengembangan profesionalisme guru dan dapat dilaksanakan melalui sebagai berikut :

- a) Peningkatan pengetahuan (*Knowledge*)
- b) Peningkatan kemampuan (*Ability*)
- c) Peningkatan Keterampilan (*Skill*)
- d) Peningkatan Sikap Diri (*Attitude*)
- e) Pengembangan Kebiasaan Diri (*Habit*)

## **6. Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru.**

Peran kepala madrasah merupakan motor penggerak atau ujung tombak untuk penentu arah kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana nantinya tujuan-tujuan yang telah direncanakan dapat terrealisasikan, peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di suatu lembaga pendidikan seperti madrasah sangatlah penting tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah itu sendiri ia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Cara Kepemimpinan kepala madrasah dalam usahanya untuk mempengaruhi, memimbing, mendorong, menggerakkan dan mengarahkan para staf, guru dan siswa dan bahkan orang tua wali siswa untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **E. Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru**

Keberhasilan seorang pemimpin akan terwujud apabila pemimpin tersebut memperlakukan orang lain atau bawahannya dengan baik, serta memberikan motivasi agar mereka menunjukkan *performance* yang tinggi dalam melaksanakan tugas, Menurut Hadari Nawawi Kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian

mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang supervisor dalam pengawasan kinerja guru akan berhasil jika kepala sekolah memperhatikan hasil yang dicapai serta memperlakukan guru dengan baik, sehingga mereka mampu menunjukkan *performance* yang lebih baik.

Usaha menciptakan disiplin kerja dapat dilakukan melalui perhatian kerja sama dari pemimpin, yaitu perilaku kepemimpinan yang menciptakan hubungan kerja dengan karyawan yang didasari rasa saling menghormati dan menghargai. Dengan menciptakan suasana yang sehat dan menyenangkan akan membentuk moral yang tinggi dengan moral staf yang tinggi akan dapat dikembangkan potensi-potensi sehingga disiplin diri akan tumbuh serta karyawan akan memberikan segala kemampuannya untuk bekerja seoptimal mungkin.

### **1. Motivasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Dalam meningkatkan kinerja guru membutuhkan peran kepala sekolah, peran kepala sekolah sangat penting sekali dalam meningkatkan kinerja guru karena kepala sekolahlah yang mensupport dan memotivasi guru dalam bekerja di lingkungan sekolah kurang respek dengan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah bersifat acuh tak acuh mengenai peningkatan kinerja guru, maka akan sering terjadi *miscommunication* antara guru dan kepala sekolah, sehingga terjadi perdebatan dan akhirnya dimasing-masing pihak kurang respek terhadap tugas dan fungsinya masing-masing. Minat kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru sangatlah diharapkan dengan minat yang kuat insyallah akan dapat dan tercapai apa yang diinginkan, minat harus tumbuh subur dalam diri kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah terutama peningkatan kinerja guru, kepala sekolah hendaknya dapat mengorbankan waktu dan pikiran untuk peningkatan kinerja guru, dengan demikian rasa tanggung jawab kepala sekolah terhadap guru cukup tinggi, begitu juga guru dengan melihat rasa tanggung jawab kepala sekolah terhadap guru cukup tinggi, maka guru diharapkan dapat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pula dalam urusan sekolah.

### **2. Kreativitas Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Kreatifitas dan ide kepala sekolah sangat diharapkan dalam peningkatan kinerja guru, terutama dengan kemajuan teknologi yang serba canggih ini menuntut kompetensi guru dalam menguasai informasi dan teknologi, sehingga dengan mempunyai guru menguasai dunia informasi dan teknologi sangat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar dan mengajar. Kreatifitas kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru lebih baik, kepala sekolah telah membangun tim kerja yang baik melakukan inovasi, melakukan kegiatan komunikasi terutama dalam peningkatan kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa, menjelaskan bahwa kepala sekolah yang kreatif dan profesional harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. mempunyai visi atau daya pandang yang mendalam tentang mutu terpadu bagi lembaganya maupun bagi tenaga kependidikan dan peserta didik yang ada di sekolah.
- b. Mempunyai komitmen yang jelas pada program peningkatan kualitas,
- c. Mengkomunikasikan pesan yang berkaitan dengan kualitas
- d. Menjamin kebutuhan peserta didik sebagai perhatian kegiatan dan kebijakan sekolah,
- e. Meyakinkan terhadap para pelanggan pendidikan bahwa terhadap channel cocok untuk menyampaikan harapan dan keinginan
- f. Pemimpin mendukung pengembangan tenaga kependidikan
- g. Tidak menyalahkan pihak lain jika ada masalah yang muncul tanpa dilandasi bukti yang kuat
- h. Pemimpin melakukan inovasi
- i. Menjamin struktur organisasi yang menggambarkan tanggung jawabnya yang jelas

- j. Mengembangkan komitmen untuk mencoba menghilangkan setiap penghalang
- k. Baik bersifat organisasional maupun budaya
- l. Membangun tim kerja yang efektif dan mengembangkan mekanisme yang cocok untuk melakukan monitoring dan evaluasi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yang pada hakekatnya untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sosial, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang pada hakekatnya data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa permasalahan yang akan dipecahkan lebih tepatnya bila menggunakan metode kualitatif karena dengan metode kualitatif karena masalah-masalah yang timbul adalah masalah sosial dan dapat diadaptasikan dengan mempertimbangkan saling berpindahnya pengaruh dan pola nilai yang mungkin harus dihadapi dalam penelitian. Melalui penggunaan metode kualitatif seluruh kejadian dalam suatu konteks sosial yang teliti berupa nilai, budaya, keyakinan, hukum, adat istiadat, dan budaya yang dianut seorang maupun sekelompok orang dapat ditemukan. Dengan demikian strategi meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Manado dapat terungkap secara jelas dan mendalam.

#### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian yang di ambil penulis di MIN 2 Desa Bailang Kec. Bunaken Lingkungan V. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Juni – Agustus Tahun 2022.

#### **C. Jenis Data Dan Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data wawancara dengan kepala madrasah dan guru kelas yang langsung dikumpulkan oleh peneliti. Data primer diperoleh dari penelitian lapangan melalui prosedur dan teknik pengambilan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

##### **b. Data Sekunder**



Sumber data yang diperoleh bukan dari sumber pertama. Bisa berupa data-data-data kepustakaan meliputi buku-buku maupun arsip dan literatur yang berkaitan dengan tujuan penelitian di MIN 2 Manado.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Untuk mendapatkan data yang dipertanggung jawabkan didalam penelitian ini penulis menggunakan data atau keterangan tata cara mengadakan penelitian lapangan. Penelitian ini digunakan mencari data dan mengumpulkan data lapangan, yang dimaksud disini adalah lokasi tempat penelitian yaitu MIN 2 Manado Tahun Ajaran 2021/2022.

Untuk mengetahui beberapa jenis data dan teknik pengumpulan data yaitu dengan metode ssebagai berikut:

a. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang ditentukan pengamat sendiri, sebab pengamat melihat atau mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian menyimpulkan dari apa yang telah diamati.

b. Wawancara

Wawancara/Interview yaitu teknik pengumpulan data dilapangan yaitu dilakukan dengan berhadapan dan tatap muka secara langsung dengan responden atau subjek yang diteliti, dengan menanyakan sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya kepada responden.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang digunakan unruk memperoleh informasi dari sumber tertulis atau dokumen-dokumen, baik berupa buku-buku dan sebagainya. Dari pendapat diatas bahwa yang dimaksud dengan dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam

suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mencatat beberapa masalah yang sudah didokumentasi oleh kepala madrasah.

### **E. Analisis Data**

Adapun analisis data yang dilakukan untuk menganalisis data dari berbagai informasi yang telah dikumpulkan melalui metode pengumpulan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. **Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan, maka peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. *Data Reduction* ( reduksi data )

Data-data yang didapat melalui metode pengumpulan data : observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, semuanya dikumpulkan dan dirangkum, rangkuman tersebut di sajikan dalam bentuk data display untuk menjelaskan, data tersebut karena data-data yang diperoleh bermacam-macam bentuk.

c. *Data Presentation* (Penyajian Data)

Pada tahap ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk teks yang bersifat naratif yaitu : memberikan penjelasan dalam bentuk paragraph dengan mendisplaykan data maka akan mempermudah peneliti untuk memahami isi dari penelitian.

d. *Conclusion Drawing/Verification* (kesimpulan)

Pada tahap ini, peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum MIN 2 Manado**

##### **1. Latar Belakang Lingkungan Madrasah**

###### **a. Sejarah**

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Manado adalah sekolah dasar umum berciri Khas Agama Islam yang berada di Kelurahan Bailang Kecamatan Bunaken dan Merupakan salah satu unit/ satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama Kota Manado dan merupakan lembaga pendidikan di bawah Pengawasan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional.

Sejak didirikan tahun 1996, status Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Manado adalah sekolah negeri, yang mana MIN 2 Manado telah beberapa kali mengalami pergantian nama sekolah. Pada waktu didirikan nama sekolah adalah Madrasah Ibtidaiyah Molas, setelah itu nama sekolah berubah status menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Model (MIN Model), namun berselang dibangunnya kembali satu Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang lokasi pembangunannya berada di Kelurahan Maasing Kecamatan Tuminting nama-nama sekolah diubah menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bailang Manado.

Sejak didirikan Tahun 1996 sampai dengan sekarang Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Manado telah mengalami 5 kali pergantian Kepala Madrasah dan telah menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi dan berprestasi dalam pendidikan, seni dan olah raga.

Untuk mengangkat citra Madrasah Ibtidaiyah sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dari segi proses dan hasil pembelajarannya ke depan, maka MIN 2 Manado menetapkan Visi, Misi, dan Tujuannya. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagai penyelenggara pendidikan dan pengajaran, MIN 2 Manado menyelenggarakan sistem pembelajaran bernuasa agama dan memiliki standar kompetensi yang berpedoman pada kurikulum 2013 sebagai penyempurna dari Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), yang sudah ada sebelumnya. Untuk

kesempurnaan penyelenggaraan pendidikan, MIN 2 Manado mempunyai Program Kerja Tahunan yang disesuaikan dengan kalender pendidikan baik dikeluarkan oleh Kementerian Agama maupun Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional. Dalam hal mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran selalu melibatkan semua elemen/unsur, baik itu dalam melaksanakan Administrasi Madrasah maupun melaksanakan proses belajar mengajar.

## **VISI dan MISI MADRASAH**

### *Visi*

**“BERDAYA SAING, BERKARAKTER ISLAMI DAN PEDULI LINGKUNGAN”**

### *Misi*

1. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
2. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah.
3. Membudayakan disiplin, jiwa sosial dan kerja keras pada warga madrasah
4. Meningkatkan pelayanan madrasah melalui pengembangan sarana dan Prasarana Madrasah
5. Meningkatkan rasa kepedulian terhadap lingkungan dengan selalu menjaga kebersihan diri dan lingkungan madrasah sebagai zona ramah anak. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama dan budaya

bangsa sehingga terbangun siswa yang kompeten dan berakhlakul karimah.

## **6. Temuan Peneliti Dan Pembahasan**

Peneliti ini di laksanakan di MIN 2 Manado. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dokumentasi terhadap kepala Sekolah; guru kelas, dan wakil kurikulum. Temuan penelitian ini berangkat dari pedoman wawancara yaitu :

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MIN 2 Manado bapak Anis Toma S.Pd menyatakan bahwa :

*Berdasarkan hasil wawancara bahwa Tujuan kepala madrasah dalam peningkatan disiplin guru ialah*

Kepala madrasah itu kan pemimpin disuatu tempat kerja untuk tentu segala hal yang ada disitu merupakan tanggung jawab dari kepala madrasah mau di bawa kemana arah madrasah itu. Itu adalah tanggung jawab dia sebagai kepala madrasah. Oleh karenanya tentu saya harus memikirkan bagaimana tujuan yang kemudian yang ditetapkan dalam satu lembaga pendidikan itu bisa tercapai kalau sekolah tentu tujuan pendidikan anak-anak itu tercerahkan. Tercerdaskan. Dari sisi mental. Spiritual. Dan kongnitifnya juga kuat. Maka tentu butuh kepemimpinan yang kuat bagaimana kepala sekolah itu mempengaruhi bawahannya. Guru-guru. TU-nya untuk mau terlibat dalam rangka pencapaian tujuan itu. Kalau di manajemen kita mengenal namanya POAC jadi kepala madrasah harus membuat perencanaan yang bagus kemudian bagaimana mengaplikasikan apa yang sudah dia rencanakan itu mengorganisir semua pihak guru. TU. Untuk kiranya apa yang sudah diterapkan oleh tujuan itu bisa tercapai satu hal yang penting setelah dia terapkan. Dijalankan diorganisasikan keseluruhan sumber daya yang ada lalu kemudian evaluasi itu menjadi penting pendampingan terhadap guru. Terhadap TU untuk harus tetap berjalan di rel kearah pencapaian tujuan.

Berdasarkan wawancara di atas peneliti juga bisa melihat bahwasanya tujuan dari kepala madrasah ialah untuk memajukan madrasah tersebut agar supaya bisa bersaing dengan madrasah-madrasah yang ada di Manado

*Berdasarkan dengan hasil wawancara bahwa motivasi dari kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru yaitu*

Adakah dorongan dari luar? Yah memang sudah harus seperti itu kita digaji negara pekerjaan ini adalah pekerjaan yang di bebaskan oleh negara pekerjaan yang dibebaskan oleh pimpinan jadi pimpinan yang lebih diatas dan lebih keatas lagi pekerjaanlah beban yang dibebaskan negara maka seharusnya kita melaksanakan sesuatu yang sebagaimana yang dimauhi oleh negara pendidikan harus berjalan sesuai dengan ide al maka anda digaji negara anda harus memberikan yang terbaik kepada negara. Kalau embel-embel pribadi yahhh saya kurang misalnya bikin bagus suapaya orang lihat sukses tapi saya lebih menginginkan madrasah ini menjadi madrasah salah satu madrasah yang menjadi rujukan minimal lah di manado dan Sulawesi Utara kita upayakan bisa bersaing dengan madrasah-madrasah yang ada itu menjadi Motivasi salah satu slaim ini adalah tugas yang dibebankan oleh negara harus di tunaikan sebaik-baiknya selain itu saya juga punya keinginan untuk menjadikan madrasah ini menjadi madrasah yang memang betul-betul madrasah membimbing anak yang cerdas secara spiritual. Mental. Dan kongnitif.

Berdasarkan analisis peneliti bahwa memang benar kepala madrasah memang membutuhkan dorongan atau motivasi dari luar agar supaya bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

*Hasil wawancara bahwa Proses implementasi panduan/SOP disiplin kinerja guru yaitu*

Guru dan pegawai seharusnya datang jam 7 kalau lewat dari itu maka telambat kalau merujuk ke PP tentang disiplin PNS maka akumulasi setiap hari dalam satu tahun terakumulasi walau dia sudah terlambat terakumulasi sudah 7 jam setengah berarti satu hari itu hitungannya mereka pulang setiap hari datang jam 7 pulang setengah 3 itu sudah ukuran setiap hari 7.5 jam berada di madrasah artinya ketika mereka terlambat datang ada potongan kalau dia tuhin ada potongan sekian persen 1-3% begitu pun kalau pulang. Kalau pulang cepat berarti dihitung lagi kepulangannya misalnya 15 menit baru nanti terakumulasi terus datangnya. Pulangnya. Lalu kemudian istirahat itu jam 12 nanti setelah istirahat jam 12 itu di pakai untuk sholat dan makan. Setelah itu lanjut kbm itu untuk siswa jam 1:55 untuk siswa sudah pulang kerumah dan gurunya lanjut menyelesaikan kontrak harian 7 setengah jam jadi pulang setengah 3 itu untuk SN kalau untuk non SN saya beri dispensasi setengah jam boleh kembali yah

jadi dia mau kembali jam 2 tidak masalah karena mereka kan bukan SN kan kbm sudah berahir di jam 1:55 kenapa saya kasih begitu karena gaji mereka sangat kecil Cuma 1 jt-an harus beda kinerjanya dengan yang PNS yang sudah menjamin oleh negara gajinya bahkan setelah pensiun.

Berdasarkan wawancara di atas peneliti juga melakukan observasi terhadap kinerja guru tentang kedatangan dan pulangannya guru-guru itu.

*Berdasarkan hasil wawancara Adakah Reward And Panishment dari peningkatan kinerja guru*

Ada. Kalau impanismen yah jelas nanti dia kena hukuman itu di akumulasi keterlambatan. Tukin secara otomatis ada aturannya ini setelah di rubah di PP No. 91 Tahun 2021 itu impanismennya ke situ nanti hukumannya ada ringan. Sedang. Dan berat kalau kena hukuman ringan setelah di akumulasi sekian hari dia tidak ada kabar maka hukumannya dia tidak bisa naik pangkat 1 Tahun tidak bisa promosi jabatan selama 1 tahun itu hukuman ringan. Kalau hukuman berat bisa sampai pemecatan bisa penurunan jabatan secara kedinasan itusudah diatur kalau madrasah kan tegur prosedurnya tegur secara lisan. Kemudian di panggil kemudian ada surat ketidakpuasan terhadap kinerja setelah dilakukan yah lain lagi kalau dia masih bikin lagi yahh naik lagi posisinya kesedang. Baru yang terbaru itu kalau ngak salah di sedang itu pengurangan tunjangan sejumlah 25% selama 3 bulan jadi kalau tukinnya 5jt di potong 25% setelah dianalisis akumulasi ketidakhadirannya di madrasah jadi 4-5 hari tidak ada kabar tapi bukan kalau hitungan 4 5 hari itu bukan hitungan harinya tapi akumulasinya satu hari itu 7 setengah jam berarti kalau hari ini terlambat 10 menit besok setengah jam, Besok setengah jam sampai seterusnya itu akan di akumulasi misalnya dia di bulan ini sudah sekian kali terlambat dan setelah di hitung sudah 15 jam setelah diakumulasi setengah jam di tambah setengah jam dan pulangannya cepat dihitung sudah 15 jam kalau sudah 15 jam berarti 2 hari tidak ada kabar belum itu masih ringan. Belum kalau sudah 4 hari sudah masuk tengah-tengah itu sudah terancam pengurangan tukin.

Berdasarkan hasil observasi bahwa memang benar di MIN 2 Manado itu harus adanya reward impanismen yang diberikan kepala madrasah oleh guru-guru.

*Berdasarkan disiplin kinerja guru sebelum penerapan SOP*

Alhamdulillah ada keterlambatan mungkin hanya 1 atau 2 orang saja, rata-rata ada perbaikan signifikan jadi misalkan datang terlambat dispinisasi PP No. 52 Thn 2010 yang sudah di ganti dengan PP No. 91 Tahun 2021 sudah lebih jelas sekian hari akumulasi jam sudah jelas disitu.

Berdasarkan hasil observasi bahwa sebelum penerapan SOP disiplin guru-guru sangat tidak memuaskan sering datang terlambat. Dan pulang lebih awal.

*Setelah bapak menerapkan strategi/SOP penerapan dengan tingkat disiplin guru di sekolah apakah terdapat peningkatan terhadap kinerja guru.*

Pastinya ada yang tadinya terlambat banyak sekarang jadi berkurang, kalau ukurannya terlambat dan tidak terlambat disiplin yaaa, disiplin ukuran tepat waktu nya tapi kalau penyelesaian tugas-tugas ada penilaian lain lagi disitu, penilaian tugas-tugas berarti superfisi too kalau SOP-nya penerapan ohhh datang sekian pulang sekian itu adalah SOP yang diatur secara umum di madrasah tentu itu signifikan perubahannya seperti itu yang tadinya banyak terlambat sesudah itu menurun jadi kalau presentasinya yang dulunya 50% yahh sekarang 5-10% saja tingkat keterlambatan.

Nah setelah kepala madrasah sudah menerapkan SOP guru-guru yang dudulunya sering datang terlambat sekarang hanya 1 atau 2 orang saja.

*Kemudian setelah bapak menerapkan disiplin kinerja guru ini apakah ada protes atau komplek terhadap peraturan disiplin yang bapak terapkan ini.*

Kenapa musti komplain, setiap aturan baru itu pasti resisiten karena mereka terbiasa liat budaya yang tidak sehat maka Kembali ke budaya ini persoalannya contoh saja kalau ada kepala yang mencontohkan hal yang positif pasti dicontoh dan mereka mau tidak mau harus menyesuaikan karena regulasinya seperti itu, mau protes silahkan, protes ke pemerintah yang mengaji anda, karena pemerintah sudah SOP-nya pemerintah secara umum kan jelas PP No. 91 Thn 2021 Tentang SOP secara keseluruhan bahwa standar kedisiplinan PNS itu begini. Lalu kemudian kita menafsirkan ke madrasah ada aturan-aturan jam kerja madrasah jam kerja kantor minimal setengah jam atau 40 jam per-minggu jadi kalau tidak memenuhi itu tukannya tidak bisa dibayar, itu kan sudah diakumulasi kepala madrasah itu hanya menegakan buat SOP menurunkan dari PP No.91 Thn 2021 kemudian kita melahirkan SOP madrasah, jadi kalau mau dibantah itu tidak bisa itu regulasi.

Selanjutnya hasil wawancara diatas didukung oleh beberapa berbagai pihak seperti wakil kurikulum, wali kelas 1,2, 3. 4. 5 dan wali kelas 6 di antaranya :

Hasil wawancara Bersama wakil kurikulum MIN 2 Manado Menyatakan :

*Bapak ibu guru bagaimana kepemimpinan dari kepala madrasah*

Kalau menurut saya, kepemimpinannya seorang kepala madrasah saat ini sangat bagus, karena bapak orangnya sangat berbaur dengan bawahannya, dia tidak menekan guru kalau bapak yang penting anak-anak keluar dari sekolah itu berprestasi, tidak ada masalah, alhamdulillah yang kemaren waktu anak-anak kelas 6 kelulusan alhamdulillah wisudah jus 30, kalau kepemimpinan bapak bukan



hanya saya tapi semua guru mereka mengatakan bahwa kepemimpinan dari kepala madrasah sangat bagus.

*Bagaimana sikap anda atau pendapat anda mengenai panduan disiplin kerja yang ditetapkan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru*

Kalau disiplin kerja disini kan sudah terperinci, jadi kalau masuk kelas harus masuk semua tidak ada anak-anak diluar ruangan karena pandangan masyarakat diluar kan kalau jam belajar semua jam belajar kalau pulang yaa harus pulang jadi kalau misalnya ada guru yang tidak masuk karena ada halangan kepala sekolah turun langsung koorbitnya siapa yang bisa hendel kelas ini ada kalanya guru kelas itu yang mencari guru untuk menggantikan dia yang tidak masuk karena berhalangan hadir, jadi kalau kepala madrasah memintakan mana perangkatnya jadi harus siap, jadi tingkat kedisiplinan di madrasah ini sudah bagus rata-rata kalau misalnya izin, sakit telfon ke kepala madrasah.

*Menurut anda panduan disiplin kerja guru membantu/memperbaiki disiplin kinerja anda sebagai guru*

Sangat membantu kalau kan ada yang supervisi yang tidak lengkap jadi bapak membantu dibagian kurikulum menanyakan apa-apa yang guru-guru butuhkan begitu juga di bagian TU bapak selalu mengontrol apa-apa saja yang dibutuhkan apa-apa saja yang kurang jika ada yang kurang lengkap langsung bapak hubungi bagian keuangan untuk melaporkan apa-apa saja yang dibutuhkan, karena bapak sangat mengontrol sekali bawahannya.

*Menurut anda apakah disiplin kerja yang dibuat oleh kepala madrasah ini efektif dan efisien.*

Sangat efektif dan efisien karena sangat membantu sekali untuk kami para guru-guru.

*Apa dampak besarnya dari disiplin kerjanya yang ada di MIN 2 Manado*

Guru-guru kan kalau masuk sekolah itu sudah lebih bagus, jam datang jam pulang, jam masuk kelas kan sudah tidak ada lagi guru-guru yang duduk lagi diluar biasanya hanya mengasi tugas kepada anak-anak dan guru-guru hanya duduk di ruang guru kecuali ada guru mata pelajaran itupun kalau ada guru mata pelajaran, kepala sekolah langsung menyanyakan di kelas sana tidak ada guru boleh tidak bantu kelas sebelah karena gurunya berhalangan hadir jadi saling menutupi jadi dampaknya itu adalah kerjasamanya para guru-guru ada kalanya kepala sekolah yang masuk dikelas yang tidak ada gurunya jadi contoh untuk guru-guru yang tidak masuk sehingga

guru-guru merasa ngak enak karena kepala sekolah yang sudah mengisi kelas tersebut.

Hasil wawancara Bersama guru wali kelas 1 ia menyatakan bahwa :

*Bapak ibu guru bagaimana kepemimpinan dari kepala madrasah*

Kepala madrasah banyak memotivasi kami para guru-guru kinerjanya itu sangat bagus, beliau sangat memotivasi, tidak mendesak, tidak menekan, tenang jadi belajar jadi aman.

*Bagaimana sikap anda atau pendapat anda mengenai panduan disiplin kerja yang ditetapkan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru*

Kalau menurut saya sih bagus kinerjanya contoh untuk diteladani kami para guru-guru beliau juga sangat aktif di grub whatsapp grub untuk menanyakan apakah ada kendala atau tidak ada yang boisa di bantu atau tidak pokoknya kinerjanya seorang kepala madrasah ini sangat bagus.

*Menurut anda panduan disiplin kerja guru membantu/memperbaiki disiplin kinerja anda sebagai guru*

Iyaa, itu untuk kami kedisiplinan untuk kita semua kan supaya kita disiplin waktu, itu untuk membangkitkan untuk kami juga para guru-guru untuk kebaikan kita juga supaya anak-anak tidak terlantar, tidak terlambat, kesihan kan anak-anak kalau kami guru-guru terlambat mereka kan bukan benda mati mereka kan benda hidup karena itu disiplin kerja guru dari kehadiran, datang, dan pulang sudah ditetapkan.

*Menurut anda apakah disiplin kerja yang dibuat oleh kepala madrasah ini efektif dan efisien*

Sangat bagus, bisa dilihat saja sekolah kita juga sudah bisa bersaing dengan madrasah-madarasah yang lain.

*Apa dampak besarnya dari disiplin kerjanya yang ada di MIN 2 Manado*

Dampak besarnya lihat aja sekolah lebih maju dari sebelum-sebelumnya, kami guru-guru juga ada kekompakan tidak ada yang saling iri karena kekompakan disini sangat kuat sekali.

Hasil wawancara dengan guru wali kelas 2 ia menyatakan bahwa :

*Bapak ibu guru bagaimana kepemimpinan dari kepala madrasah*

Sangat bagus, sangat baik, manajemennya bagus, sedangkan kepala madrasah yang sekarang beliau hanya meneruskan visi lama yang sudah disusun oleh kepala madrasah yang lama.

*Bagaimana sikap anda atau pendapat anda mengenai panduan disiplin kerja yang ditetapkan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru*

Sangat baik, sangat terkontrol dengan baik dari jam masuk jam keluar, semua di kontrol dari absennya tapi kalau yang untuk PNS ada perbedaan sedikit karena absensi mereka sekarang menggunakan aplikasi Pustaka.

*Menurut ibu/bapak mengenai panduan disiplin kerja ini membantu atau tidak?*

Iya sangat membantu contohnya kami jadi punya kesadaran kami lebih rajin lagi, lebih disiplin karena jam datang di kontrol jam keluar juga sangat di kontrol oleh bapak. Kenapa harus datang lebih awal karena disini kan banyak siswa jadi kami harus banyak mengawasi siswa-siswa yang datangnya lebih awal.

*Menurut anda apakah disiplin kerja yang dibuat oleh kepala madrasah ini efektif dan efisien*

Ya sangat efektif dan efisien karena kinerjanya seorang kepala madrasah itu sendiri sangatlah patut kita contohi.

*Apa dampak besarnya dari disiplin kerjanya yang ada di MIN 2 Manado*

Ya semua lebih disiplin datang kesekolah yaa guru-guru tidak akan pulang sebelum jam pulang sudah diatur agar supaya madrasah tersebut bisa lebih disiplin lagi dalam jam pulang ataupun datang

Hasil wawancara dengan guru kelas 3 ia menyatakan bahwa :

*Bapak ibu guru bagaimana kepemimpinan dari kepala madrasah*

baik, dia sangat kooperatif dengan guru-guru terus beliau juga tidak pernah ada yang disembunyikan semua masalah anggaran, masalah manajemen, itu sangat terbuka beliau memenej guru-guru itu dan tata usaha sangat bagus semua tidak ada yang disembunyikan oleh beliau dana bos dapat berapa, dipa anggarannya dana dari negara jadi dia setiap anggaran yang keluar beliau selalu mengumpulkan semua bagian waka-waka untuk membahas mengenai anggaran yang cair. Nah untuk kesiswaan kan banyak eskul jadi untuk eskul parsimben dananya sekian, ksm anggarannya sekian, pramuka sekian terus beliau memenej bagian tata usaha siapa, emis siapa, bagian surat menyurat siapa, atau komite siapa, jadi memang sangat bagus kepemimpinan dari kepala madrasah.

*Bagaimana sikap anda atau pendapat anda mengenai panduan disiplin kerja yang ditetapkan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru*

Memang harus disiplin karena kami akan menunjukkan anak disiplin Itu harus dari kita sebagai guru dulu apalagi yang PNS kalau terlambat itu harus dikurangi depe tukin kalau gaji tidak tapi depe kinerja yang dikurangi memang sangat bagus sebagai contoh juga pada anak-anak didik bukan hanya PNS juga yang TU juga tidak boleh datang terlambat itu harus dipotong semua sekolah memang sudah diterapkan orang yang mo lihat sekolah itu bagus dilihat dari tingkat disiplinnya bagaimana tingkat disiplin itu maka orang lain akan tertarik dengan sekolah tersebut pokoknya disiplin itu bisa dijual kemasyarakat dari disiplinnya, bagaimana sisiwa itu mengantri, kalau guru-guru datang terlambat pasti sangsinya pemotongan tukin dan sebagainya sedangkan siswa pasti hanya hafalan.

*Menurut ibu/bapak mengenai panduan disiplin kerja ini membantu atau tidak?*

Sangat-sangat membantu kalau torang disiplin kan otomatis belajar jadi teratur karena biasanya kalau kelas atas si tidak terlalu kacau tapi kalau kelas bawa tidak ada guru mereka menjadi kacau.

*Apa dampak besarnya dari disiplin kerjanya yang ada di MIN 2 Manado*

Yah semua torang jadi teratur dalam bekerja karena disiplin itu apa-apa yang bisa kita lakukan dari pagi sampai pulang sekolah masuv itu kan jam 7 sebelum jam 7 kami sudah disekolah pulangnyanya kalau untuk PNS jam 3 dan Non PNS Stengah 3 jadi anak-anak sudah pulang kita masih berada disekolah bisa menyiapkan materi-materi untuk pelajaran besok.

Hasil wawancara dengan guru wali kelas 5 dan 6 yang sekaligus guru mapel Al-Qur'an Hadist ia menyatakan bahwa :

*Bapak ibu guru bagaimana kepemimpinan dari kepala madrasah*

Yaa bagus, terutama dalam administrasi, beliau sangat disiplin dalam hal administrasi jadi setiap guru misalnya diawal tahun pembelajaran itu harus sudah harus siap dengan administrasi pembelajaran kemudian sangat diisiplin terhadap waktu jadi apalagi kalau pembelajarannya dimulai dari jam 7.00 sudah tidak bisa lewat jadi beliau sangat disiplin waktu, disiplin administrasi.

*Bagaimana sikap anda atau pendapat anda mengenai panduan disiplin kerja yang ditetapkan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru*

Bagus, panduan kinerja guru itu sangat membantu sekali karena kita kan guru sering lain kali kita guru sering sangking banyaknya tugas pekerjaan yang dikelas apalagi kita kan MI jadi harus perlu banyak tenaga ekstra untuk menghadapi mereka, lain kali kita focus ke anak-anak tugas yang lain-lain sering kita tingalkan nah dengan adanya panduan kinerja guru kita bisa melihat itu disitu begini begini kita harus buat begini harus lakukan seperti ini jadi artinya kinerja guru itu lebih terarah, dan teratur.

*Apa dampak besarnya dari disiplin kerjanya yang ada di MIN 2 Manado*

Ada, jadi yang pertama guru-guru itu lebih terarah pembelajarannya terutama dalam administrasi karena biasakan guru itu kan ketika mengajar sudah tidak melihat administrasi pembelajaran lain kali sudah langsung lihat materi apa yang yang digunakan hari ini habis itu kita lihat batas materi ini sampai jam berapa jadi dengan adanya panduan itu kami lebih terarah lagi.

*Menurut anda apakah disiplin kerja yang dibuat oleh kepala madrasah ini efektif dan efisien*

Yaa, memang sangat efektif dan efisien salah satu tujuan di adakannya kinerja itu lebih mengefektifkan waktu dan efisien jadi bagaimana kami mengajar itu, itu punya kualitas tapi kualitas itu juga diimbangi dengan efisien waktu jangan kami hanya mengajar itu-itu terus jadi harus ada dia punya batas kapan dia berakhir dan kapan dia mulai.

## **B. Pembahasan**

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Manado

Strategi yang dilakukan kepala madrasah MIN 2 Manado dalam upaya peningkatan kedisiplinan guru diantaranya adalah :

- a) Memperkenalkan disiplin dan tata tertib kepada guru sehubungan dengan pelaksanaan kerja disekolah
- b) Pelaksanaan pengawasan terhadap aturan yang sudah dibuat untuk guru dalam bekerja

- c) Membuat pernyataan tertulis bagi guru yang melanggar disiplin dalam bekerja dengan maksud tidak terulang lagi pelanggaran yang sama
- d) Mengevaluasi pelaksanaan disiplin guru dalam mengajar apakah sudah berjalan sesuai aturan atau tidak
- e) Memberikan contoh teladan yang baik kepada guru dalam menegakkan disiplin dalam bekerja
- f) Memberikan insentif kepada guru-guru yang menegakkan disiplin di madrasah
- g) Percepatan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat bagi guru yang disiplin

Suatu strategi agar bisa terlaksana dengan bagus, dibutuhkan suatu proses sesuai dengan yang ditetapkan, serta didukung oleh orang-orang yang tepat dan memiliki komitmen yang tinggi untuk menjadikan proses tersebut dapat terlaksana dengan baik dan benar. Tujuan yang ditetapkan suatu Lembaga itu bisa tercapai. Karena kepala madrasah harus memiliki skill yang bagus dalam memimpin suatu Lembaga tersebut agar supaya madrasah yang di emban nya bisa bersaing dengan madrasah-madrasah yang ada di Manado. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru diantaranya sebagai berikut :

- a) Pembuatan Jadwal Rapat Dan Program Kerja
- b) Mengadakan Bimbingan Kepada Dewan Guru
- c) Memberikan Sanksi Dan Ganjaran
- d) Memeriksa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
- e) Mengadakan Rapat Atau Musyawarah

2. Bagaimana dampak strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Manado?

Dampak besarnya dari strategi kepala madrasah itu adalah kerja sama antara guru-guru itu lebih kuat lebih bagus lagi. Dan guru-guru juga datangnya sudah lebih awal dari biasanya. Sehingga strateginya seorang kepala madrasah itu sangat besar dampaknya terhadap guru-guru MIN 2 Manado. Dan lihat saja sekolah menjadi lebih maju lagi dan bisa bersaing dengan madrasah-madrasah yang ada.

Meskipun kedisiplinan sangat penting namun masih saja ada sebagian guru-guru yang masih datangnya terlambat karena ada beberapa kendala atau faktor yang sehingga mereka bisa datang terlambat seperti ada yang guru-guru yang sudah berkeluarga sehingga mereka sebelum berangkat ke madrasah mereka masih mengurus anak dan suami mereka.

Dampak dari strategi kepala madrasah terhadap MIN 2 Manado yaitu sebagai berikut :

1. Terbentuknya madrasah MIN 2 Manado sebagai penyedia layanan jasa pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala madrasah MIN 2 Manado masyarakat Manado terutama masyarakat sekitar lingkungan sekolah sudah lebih banyak berminat untuk memasukan anak-anaknya ke madrasah MIN 2 Manado karena masyarakat menilai dan melihat bahwa madrasah tersebut banyak yang berpotensi dan dapat memberikan keuntungan bagi putra-putri mereka baik dalam pendidikan secara akademik maupun agama, karena pada dasarnya madrasah tersebut mereka itu bertujuan untuk anak-anak didik mereka yang keluar dari sekolah/madrasah tersebut sudah fasih dalam membaca Al-Qur'an atau sudah khatam al-qur'an.

Karena kepala madrasah selaku pemimpin kepala madrasah MIN 2 Manado juga berkomitmen untuk melaksanakan peraturan-peraturan dan program-program madrasah yang telah ditetapkan bersama. Dan juga menjadi visi dan misi kepala madrasah MIN 2 Manado untuk selalu memberikan anak didik pendidikan yang layak dan kepa amadrasah yang akan selalu berusaha untuk membangun kemistri antara atasan dan bawahan dan selalu menjalin hubungan dengan masyarakat sekitar madrasah.

Kemampuan kepala madrasah MIN 2 Manado tersebut menurut penulis sangat baik yang menjadikan MIN 2 Manado Itu sendiri menajdi eksis di mata masyarakat dan di mata sekolah/madrasah yang lainnya di kecamatan bunaken. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa potensi kepala madrasah itu sendiri yang diiringi dengan konsisten beliau dalam bekerja keras dalam memajukan sekolah/madrasah terbut sangat baik dalam mengelolah sekolah tersebut.

## 2. Meningkatkan Minat Dan Motivasi Masyarakat Dalam Penerimaan Siswa Baru Di MIN 2 Manado

Dari hasil awawancara saya dengan kepala madrasah MIN 2 Manado menunjukkan bahwa minat dan motivasi masyarakat untuk memasukan/mendaftarkan anak mereka ke MIN 2 Manado. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka akan percaya kepada MIN 2 Manado untuk tempat penitipan anak mereka untuk menempuh pendidijan di MIN 2 Manado karena pada dasarnya strategi dari kepala madrasah dalam menarik minat terhadap masyarakat untuk memasukan anaknya di MIN 2 Manado telah tercapai atau berhasil dengan baik. Namun demikian untuk menjaga kestabilan dan memaksimalkan minat



masyarakat untuk memasukan atau mendaftarkan anak mereka di MIN 2 Manado kepala madrasah harus selalu sering melakukan inovasi-inovasi startegi dan bersinergi dengan madrasah seHINGA akan dapat membantu mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan dalam 6 tahun kedepan.

Salah satu kunci keberhasilan guru untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam kegiatan proses belajar mengajar. Tidak disiplin juga akan membuat kita mendapat banyak masalah misalnya ketika kita tidak bisa disiplin dalam hal waktu kedatangan ditempat kerja dan sering terlambat maka kita akan mendapat sanksi bahkan bisa dipecat karena ketidakdisiplinan yang kita lakukan

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu :

1. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Manado. Terbilang memang baik, strategi yang digunakan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru itu beliau memberikan contoh kepada bawahannya agar supaya kinerja nya dari mereka bisa sangat baik. Bagaimana kepemimpinannya dari seorang pemimpin dalam suatu lembaga itu akan mencerminkan bawahannya bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin atau mengarahkan mereka ke kinerja yang lebih bagus lagi.
2. Dampak startegi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Manado. Sejauh ini dampak dari strategi kepala madrasah sangat bagus terutama bagi guru-guru dan tata usaha, karena beliau sangat mengontrol atau mengawasi bagaimana jalannya kinerja mereka dalam menjalankan tugas mereka masing-masing.

#### **B. Saran**

Setelah peneliti memperhatikan tentang kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Manado, Maka peneliti memberikan beberapa saran yang akan di berikan kepada beberapa pihak yaitu :

1. Kepada pihak madrasah MIN 2 Manado hendaknya sebisa mungkin mengecek lagi sarana prasaranya yang ada di madrasah seperti juga fasilitas sarpras pendukung seperti Ruang kelas, Lab, Lab Komputer dan Aula. Karena ruang komputer itu udah menyatu dengan ruang perpustakaan alangkah baiknya ruang komputer dan perpustakaan itu dipisahkan.
2. Bagi pendidik senantiasa dapat meningkatkan kinerjanya, mencari inovasi-inovasi baru dalam melaksanakan system pembelajaran, dan menuangkan apa yang kita dapat di work shop yang diselenggarakan oleh kepala madrasah. Dan selalu sabar dan senantiasa tidak mudah menyerah dalam mendidik dan mengajar pelajaran kepada siswa-siswinya. Selalu mendengarkan perintah kepala madrasah karena itu adalah kebaikan para guru-guru itu sendiri.
3. Bagi peneliti yang selanjutnya yang akan mengambil judul yang sama persis dengan yang saya teliti, saya harapkan agar selalu semangat dalam meneliti tentang strategi peningkatan kinerja guru.