

---

**BUDAYA KERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
DISIPLIN KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH  
NEGERI CENDEKIA JAMBI**

**ALEF MEICHATY,<sup>1</sup>**

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji budaya kerja kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Cendekia Kabupaten Muaro Jambi. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah mengapa budaya kerja kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Cendekia Kabupaten Muaro Jambi sudah optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif analitis. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja kepala madrasah dalam disiplin kerja tenaga kependidikan di MAN Insan Cendekia Jambi sudah optimal karena budaya disiplin sudah terbentuk pada setiap kerja tenaga kependidikan.*

**Kata Kunci:** *Budaya Kerja, Kepala Madrasah, Disiplin Kerja*

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Tarbiyah UIN STS Jambi

## PENDAHULUAN

Salah satu makna budaya adalah sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar diubah.<sup>2</sup> Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu.<sup>3</sup> Budaya kerja madrasah merupakan bagian dari budaya korporasi (*corporate culture*). Menurut Kasali, dikutip Muhaimin, dkk, budaya kerja madrasah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*value*) yang dianut oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai guru dan para karyawan yang ada dalam madrasah.<sup>4</sup>

Beberapa indikator budaya kerja kepala madrasah dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Tumbuhnya budaya keterbukaan dan komitmen transparansi dari kepemimpinan kepala madrasah.
2. Adanya program dan proses yang mendorong keterbukaan pada semua warga madrasah, serta sanksi bagi siapa saja yang melanggar dan penghargaan bagi individu yang telah melakukan yang terbaik.
3. Kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan bekerja secara profesional serta memiliki integritas, kepercayaan, dan keberanian mengatakan apa yang benar dan memperbaiki apa yang salah.
4. Keputusan yang dibuat oleh madrasah diumumkan secara tertulis dan tersedia bagi setiap warga yang membutuhkan, serta memenuhi etika dan nilai-nilai yang berlaku di madrasah.
5. Adanya mekanisme untuk menjamin bahwa standar nasional pendidikan telah terpenuhi, dengan konsekuensi adanya pertanggungjawaban jika standar tersebut tidak terpenuhi
6. Adanya konsistensi dalam mencapai target kurikulum yang telah ditetapkan dan prioritas dalam mencapai target tersebut.<sup>5</sup>

Terbentuknya budaya kerja di madrasah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain antusias guru dalam mengajar dan penguasaan materi dengan segala model pembelajaran, patuh pada aturan, berdisiplin tinggi, sikap guru terhadap siswa, dan gaya kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks budaya madrasah sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner. Perkembangan budaya madrasah yang lebih baik dan sehat harus dimulai dari kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah yang mampu membangun tim kerja, belajar dari guru, staf tata usaha dan siswa, terbuka untuk jalur komunikasi dengan lingkungan luas, akses informasi akan mampu mengembangkan budaya positif madrasah demi terwujudnya madrasah mandiri yang berada di atas kemampuannya sendiri.

---

<sup>2</sup>Anonim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke Empat, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2011), hal. 215

<sup>3</sup>*Ibid.*, hal. 681

<sup>4</sup>Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 47-48.

<sup>5</sup>E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2013), hal. 130-131.

Kode etik bekerja adalah menyampaikan segala sesuatu dengan penuh kebaikan. Kepala madrasah mengajak bawahannya melaksanakan dan menciptakan budaya kerja madrasah dengan ajakan yang lemah lembut dan menyentu, bukan menyampaikan pesan kebaikan dengan marah dan menyudutkan pihak lain. Sebagai sebuah tim, maka pimpinan diharuskan memperhatikan arah kerja organisasi yang dipimpinnya agar selalu berada pada tujuan yang digariskan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Terbentuknya budaya kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain antusias guru dalam mengajar dan penguasaan materi dengan segala model pembelajaran, patuh pada aturan, berdisiplin tinggi, sikap guru terhadap siswa, dan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks budaya kereja sangat dipengaruhi oleh pribadi, gaya kepemimpinan, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner. Perkembangan budaya kerja yang lebih baik dan sehat harus dimulai dari kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Kepala madrasah yang mampu membangun tim kerja, belajar dari guru, staf tata usaha dan siswa, terbuka untuk jalur komunikasi dengan lingkungan luas, akses informasi akan mampu mengembangkan budaya kerja yang positif demi terwujudnya madrasah mandiri yang berada di atas kemampuannya sendiri, hal tersebut belum terlaksana secara optimal.

Dalam kepemimpinan lembaga pendidikan dalam hal ini kepala madrasah, ia memiliki tugas utama sebagai pemimpin pendidikan, tugas tersebut yakni mengelola disiplin mengajar yang baik, sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan tugas tersebut kepala madrasah memiliki fungsi ganda yaitu melaksanakan administrasi madrasah sehingga tercipta situasi belajar yang baik. Di samping itu, kepala madrasah juga menjalankan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan guru-guru dan karyawan lainnya di madrasah. Melalui fungsi ini kepala madrasah dapat berupaya untuk meningkatkan tenaga pendidik. Kegiatan pengawasan kepala madrasah dalam keseluruhan proses pendidikan merupakan kegiatan yang integral terhadap keseluruhan proses kegiatan pendidikan lainnya.

Peningkatan disiplin guru dalam bekerja tidak bisa dipisahkan dengan peran kepala madrasah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan. Selaku pemimpin kepala madrasah mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap kelancaran aktivitas pendidikan di madrasah yang dipimpinnya. Dengan asumsi bahwa peran pokok kepala madrasah terdapat dalam kesanggupannya untuk mempengaruhi lingkungan melalui kepemimpinannya yang dinamis.

Disiplin merupakan salah satu prasyarat untuk menjadi pemimpin. Untuk dapat berhasil memimpin orang lain, ia harus terlebih dahulu mampu memimpin dirinya dalam hal pikiran, kebiasaan dan emosinya. Cypert, dikutip Yamin dan Maisah, lebih menekankan bahwa disiplin merupakan salah satu prasyarat untuk menjadi pemimpin. Untuk dapat berhasil memimpin orang lain, ia harus terlebih

dahulu memimpin diri sendiri dalam hal pikiran, kebiasaan dan emosinya.<sup>6</sup> Disiplin kerja adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib atau perilaku atau tingkah laku yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik yang ditetapkan secara individu ataupun kelompok sejak aturan itu diterapkan atau diberlakukan di madrasah. kepala madrasah yang disiplin tidak bertujuan untuk mengurangi keke-basannya akan tetapi sebaliknya ingin memberikan kemerdekaan yang lebih besar kepada semua sumber daya manusia madrasah dalam batas-batas kemampuannya.<sup>7</sup>

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat. Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
6. Sanksi Hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.<sup>8</sup>

Penelitian dilakukan di MAN Insan Cendekia. Madrasah ini adalah model satuan pendidikan jenjang menengah yang memadukan Pendidikan Agama Islam (PAI) dengan pengayaan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai ciri

---

<sup>6</sup>Martinis Yamin dan Maisah, *Orientasi Baru Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Referensi, 2012), hal. 49-50.

<sup>7</sup>Kompri, *Manajemen Pendidikan Jilid 1* (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 59.

<sup>8</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2005), hal. 194-198.

khas utamanya.<sup>9</sup> Berdasarkan *grand tour* di MAN Insan Cendekia Jambi, peneliti menemukan baiknya budaya kerja kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan, yaitu pertama; tingginya hasrat kepala madrasah yang kuat melaksanakan sepenuhnya terhadap tata tertib pegawai yang berlaku di madrasah, indikatornya kepala madrasah sudah memiliki acuan tertulis mengenai tata tertib pegawai yang sudah disosialisasikan kepada segenap tenaga kependidikan. Kedua, kepala madrasah sudah mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan memperhatikan tata tertib yang ada, indikasinya tenaga kependidikan sudah bekerja dalam koridor disiplin yang baik. Ketiga, kepala madrasah sudah berkomitmen dalam kerja dan menerapkan tata tertib pegawai untuk disiplin dalam rangka peningkatan budaya madrasah misalnya tepat waktu mengadakan rapat, membuat laporan ke Dinas dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *Mengapa budaya kerja kepala madrasah dalam disiplin kerja tenaga kependidikan di MAN Insan Cendekia Jambi sudah optimal?* Dari rumusan masalah tersebut, diajukan sub-sub rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana kepala madrasah menerapkan tata tertib di MAN Insan Cendekia Jambi? 2) Bagaimana kepala madrasah mengarahkan kerja tenaga kependidikan di MAN Insan Cendekia Jambi? dan 3) Bagaimanakah kepala madrasah fokus dalam bekerja menerapkan komitmen dan tata tertib untuk mendisiplinkan tenaga kependidikan di MAN Insan Cendekia Jambi?

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan sebuah studi kualitatif yang akan mengungkapkan, menemukan dan menggali informasi tentang budaya kerja kepala madrasah dalam disiplin kerja tenaga kependidikan di MAN Insan Cendekia Jambi. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian dengan cirri filsafat postpositivisme, obyeknya yang alamiah, peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel dengan *purposive sampling*, teknik pengumpulan dengan traingulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna.<sup>10</sup> Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretif karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.<sup>11</sup> Pemunculan karakter penelitian kualitatif di atas menjadi pedoman penelitian, yang nantinya menga-rahkan terbentuknya pola penelitian yang global.

Situasi sosial yang diinginkan dalam penelitian ini adalah situasi sosial yang berhubungan dengan budaya kerja kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja, salah satunya di MAN Insan Cendekia Jambi dengan Alasan ditetapkan madrasah ini menjadi *setting* penelitian ini adalah: pertama, madrasah ini merupakan salah satunya madrasah yang masih dihadapkan kedisiplinan kepala

---

<sup>9</sup>Anonim, *Pedoman Pengelenggaraan Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia*, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2013), hal. 9.

<sup>10</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 14.

<sup>11</sup>*Ibid.*, hal. 13-15.

madrasah dalam meningkatkan budaya madrasah masih rendah. Kedua belum ada penelitian tentang judul ini dan ketiga, ketersediaan akses data/informasi bagi penulis dari pihak MAN Insan Cendekia Jambi. Subjek penelitian meliputi seluruh karakteristik yang berhu-bungan dengan budaya kerja kepala madrasah dalam disiplin kerja tenaga kependidikan di MAN Insan Cendekia Jambi. Penelitian ini memiliki informan yaitu kepala mad-rasah, wakil kepala madrasah, guru, tata usaha dan pengawas madrasah.

### **DESKRIPSI LOKASI**

Pada tahun 2004 dicanangkan pendirian Madrasah Aliyah Unggulan Swasta berdasarkan surat keputusan Kakanwil Depag. Prov. Jambi Nomor Kw.04.4/4/PP.02.3/618/2004 Tanggal 3 Desember 2004 tentang Pendirian Madrasah Aliyah Unggulan Swasta di Kelurahan Pijoan Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi Pada tahun 2006, Nama Madrasah Aliyah diubah dari nama semula Madrasah Aliyah Unggulan Swasta Desa Pijoan Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi Menjadi Madrasah Aliyah Cendekia Jambi di Desa Pijoan Kecamatan Jambi Luar Kota Kabu-paten Muaro Jambi berdasarkan. Keputusan Kakanwil Departemen Agama Prov. Jambi Nomor Kw.04.4/4/PP.02.3/1091/2006 tanggal 20 September 2006.

Pada Tanggal 6 Maret 2009 berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 49 Tahun 2009 tanggal 6 Maret 2019 tentang penetapan 59 (Lima Puluh Sembilan) Madrasah Aliyah Negeri nama diubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Cendikia Jambi. Pada tanggal 27 September 2013, berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 186 Tahun 2013 tanggal 27 September 2013, Nama Madrasah Aliyah Negeri Cendikia Jambi diubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. Madrasah ini dikenal dengan Motto: MEWUJUDKAN MANUSIA YANG MANDIRI – PRESTASI – ISLAMI.<sup>12</sup>

Visi: Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Tinggi dalam keimanan dan ketak-waan, menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta mampu meng-aktualisasikannya di masyarakat. Misi:

1. Menyiapkan calon pemimpin masa depan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mempunyai daya juang tinggi, kreatif, inovatif, proaktif, dan mempunyai landasan iman dan takwa yang kuat
2. Menumbuhkembangkan minat, bakat, dan potensi peserta didik untuk meraih prestasi pada tingkat nasional sampai internasional
3. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia kependidikan.
4. Menjadikan MAN Insan Cendekia sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai tata kelola yang baik dan mandiri.
5. Menjadikan MAN Insan Cendekia sebagai model dalam pengembangan pembelajaran IPTEK dan IMTAK bagi lembaga pendidikan lainnya.

Pembinaan peserta didik di asrama bertujuan untuk menanam-kan nilai-nilai kesalehan, kemandirian, kedisiplinan, tanggung jawab, kesederhanaan, dan

---

<sup>12</sup>Dokumentasi MAN Insan Cendekia Jambi, 2018

keterampilan dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan target MAN Insan Cendekia Jambi. Target:

1. Diperolehnya prestasi akademik dan non akademik yang optimal oleh peserta didik MAN Insan Cendekia
2. Diterimanya lulusan MAN Insan Cendekia di perguruan tinggi yang berkualitas baik di dalam negeri maupun di luar negeri lebih dari 90 % tiap tahun
3. Diperolehnya prestasi akademik yang baik bagi alumni MAN Insan Cendekia selama studi perguruan tinggi
4. Terciptanya kehidupan religius di lingkungan madrasah dengan bercirikan perilaku rajin ibadah, rajin belajar, ikhlas, mandiri, sederhana, ukhuwah, dan kebebasan berkreasi.<sup>13</sup>

Sistem penyelenggaraan pendidikan pada MAN Insan Cendekia menggunakan pendekatan keterpaduan antara sistem madrasah dan pondok pesantren (asrama). Oleh karena itu, seluruh peserta didik MAN Insan Cendekia wajib tinggal di asrama. Asrama dimaksudkan bukan sekedar tempat untuk tinggal peserta didik, melainkan merupakan rangkaian proses pendidikan di madrasah. Layanan pembinaan peserta didik di asrama meliputi:

1. Pendidikan Agama Islam;
2. Penguatan implementasi nilai-nilai keislaman yang terbuka, moderat, dan toleran, serta berwawasan keindonesiaan.
3. Penguatan keterampilan hidup bermasyarakat.

Asrama merupakan salah satu elemen fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan madrasah yang unggul dan terpadu. Asrama memiliki posisi yang penting dan memiliki cakupan yang luas sehingga membutuhkan pengelolaan yang sistematis. Kehidupan di asrama merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan peserta didik di madrasah dan di masyarakat.

Proses pendidikan madrasah berasrama merupakan satu kesatuan, baik kegiatan pembelajaran yang dilakukan pada siang hari maupun malam hari, mencakup semua aspek kehidupan sebagai seorang manusia, baik kebutuhan aktualisasi dari maupun kebutuhan riil untuk hidup bermasyarakat dan yang lebih penting adalah pengetahuan, pemahaman serta implementasi nilai-nilai keislaman yang berguna untuk kehidupan di dunia dan akhirat. Statement Gubernur Jambi: “Keberadaan MAN Insan Cendekia Jambi telah mampu menggeser stigma masyarakat tentang Madrasah merupakan lembaga pendidikan nomor 2, menjadi lembaga Pendidikan pilihan dan setara dengan Sekolah umum lainnya”. Demikian yang disampaikan pada Wisuda purna siswa MAN Insan Cendekia Jambi tanggal 22 April 2012.<sup>14</sup>

Guru MAN Insan Cendekia Jambi semua berpendidikan Strata Satu (S1) dan S2, meskipun tidak semua guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), dari 38 orang guru, 24 orang guru sudah PNS atau guru tetap dan 14 orang guru lainnya belum PNS atau masih berstatus guru honorer. Perkembangan siswa sebagai berikut:

---

<sup>13</sup>Dokumentasi MAN Insan Cendekia Jambi, 2018

<sup>14</sup>Dokumentasi MAN Insan Cendekia Jambi, 2018

1. Tahun 2007 s.d 2012:
  - a. Seleksi siswa bersifat Lokal dan Pada Tahun 2013 Seleksi Siswa Bersifat Nasional
  - b. Rekrutmen siswa Mou dengan MAN Insan Cendekia Serpong, Tangerang Banten
  - c. Seluruh siswa mendapat “beasiswa penuh” dari Kementerian Agama RI
2. Tahun 2012 s.d 2014:
  - a. Seleksi siswa bersifat Nasional
  - b. Rekrutmen siswa dilaksa-nakan oleh Kemen-terian Agama RI
  - c. Seluruh siswa mendapat “beasiswa penuh” dari Kementerian Agama RI
3. Tahun pelajaran 2015/2016:
  - a. Seleksi siswa bersifat Nasional
  - b. Rekrutmen siswa dilaksanakan oleh Kementerian Agama RI
  - c. 50% siswa dibiayai oleh Kementerian Agama RI.<sup>15</sup>

## HASIL PENELITIAN

### Penerapan Tata Tertib oleh Kepala Madrasah

Tata tertib merupakan alat yang tepat untuk bisa menegakkan disiplin guru di sekolah mmenyangkut penerapan tata tertib sekolah dalam meningkatkan disiplin guru, berikut wawancara MH, kepala madrasah yang mengatakan saya selaku kepala madrasah perlu kooperatif sekali dalam menangani masalah pembinaan disiplin guru di MAN Insan Cendekia Jambi dan disiplin guru saat mengajar di kelas khususnya. Untuk menegakkan disiplin guru, maka saya bersama-sama wakil kepala madrasah, termasuk saya terlibat atau ikut serta membuat tata tertib sekolah melalui rapat bersama di sekolah.<sup>16</sup>

Menurut MH, kepala madrasah yang mengatakan bahwa sebagai kepala madrasah/atasan atau mengatur atau memberi arahan kepada bawahan saya dalam mengenai penerapan tata tertib untuk meningkatkan disiplin guru di MAN Insan Cendekia Jambi mengadakan rapat bersama wakil kepala madrasah untuk membuat tata tertib guru dan mengkaji jenis pelanggaran-pelanggaran yang disesuaikan dengan klasifikasi beserta sanksinya setelah disetujui oleh para guru dan jenis pelanggaran tersebut diumumkan kepada siswa dan di tulis lalu di tempel di mading.<sup>17</sup>

Perencanaan yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan diisiplin guru sebagaimana penuturan kepala madrasah bahwa: “Untuk suatu perencanaan kegiatan peningkatan disiplin guru, maka adapun yang saya lakukan adalah menyusun jadwal tim disiplin yang bertugas membuat tata tertib sekolah, memantau dan mengawasi kegiatan disiplin guru sehari-hari di sekolah.”<sup>18</sup>

<sup>15</sup>Dokumentasi MAN Insan Cendekia Jambi, 2018

<sup>16</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

<sup>17</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

<sup>18</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

Wawancara dengan MH, kepala madrasah mengatakan bahwa mengatakan rencana peningkatan disiplin guru dilakukan dimaksudkan untuk pencapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran melalui penerapan tata tertib. Kepala madrasah selaku manajer telah memiliki program kerja madrasah yang bertujuan untuk melakukan pembinaan terhadap kedisiplinan guru dimulai dengan merencanakan ketentuan kedisiplinan yang harus dipatuhi guru dan siswa selama satu tahun pelajaran dalam bentuk himbauan dan rapat sosialisasi di awal tahun ajaran baru.<sup>19</sup>

Mengenai pelaksanaan tugas kepala madrasah selama ini, berikut wawancara dengan HH, guru dimana mengatakan kepala madrasah memiliki peran yang besar dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer untuk melaksanakan pembinaan terhadap kedisiplinan guru, sehingga guru bisa secara berkualitas melaksanakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran. Kepala madrasah merencanakan ketentuan kedisiplinan melalui tulisan melalui rapat dengan guru di madrasah. Ketaatan kepala Madrasah pada konsensus disiplin di MAN Insan Cendekia Jambi sangat prioritas, hal ini sesuai dengan petunjuk **BUKU PEDOMAN** penyelenggaraan MAN Insan Cendekia.<sup>20</sup>

Pedoman penegakan disiplin yang ada di MAN Insan Cendekia Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil khusus pada pasal 3 mengenai setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
2. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
3. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
4. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
5. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
6. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
7. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
8. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
9. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
10. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
11. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
12. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
13. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
14. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan

---

<sup>19</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

<sup>20</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

15. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.<sup>21</sup>

Sedangkan lapangan bagi pegawai negeri sipil seperti guru terdapat pada pasal 4 pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang berbunyi:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;<sup>22</sup>

Sedangkan sanksi bagi guru dan pegawai negeri sipil terdapat pada pasal 5 bahwa “PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.” Sedangkan pasal 7 menjelaskan bahwa:

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari: hukuman disiplin ringan; hukuman disiplin sedang; dan hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari: teguran lisan; teguran tertulis; dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari: penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu)

---

<sup>21</sup>Dokumentasi MAN Insan Cendekia Jambi, 2018 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

<sup>22</sup>Dokumentasi MAN Insan Cendekia Jambi, 2018 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- tahun; penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; pembebasan dari jabatan;
  5. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
  6. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.<sup>23</sup>

Upaya kepala madrasah dalam penerapan tata tertib guru di MAN Insan Cendekia Jambi adalah:

1. Tugas sebagai Guru
  - a. Guru sudah berada di madrasah 15 menit sebelum jam bertugas
  - b. Menandatangani daftar hadir 2 (dua) kali sehari setiap hari
    - (1) Pagi pukul 7.00 WIB (Masuk)
    - (2) Siang pukul 15.35 WIB (selesai belajar kelas)
  - c. Setiap guru harus membuat program pengajaran
  - d. Dalam kelas / waktu mengajar guru tidak diperkenankan:
    - (1) Merokok
    - (2) Mengakhiri pelajaran sebelum lonceng berbunyi tanda pelajaran berakhir
  - e. Dalam menyajikan pelajaran guru harus memenuhi ketentuan pedagogis dan RPP yang dibuat sebelumnya
  - f. Mengadakan evaluasi pengajaran, waktunya harus teratur dan terus menerus
  - g. Harus dapat memelihara ketertiban kelas dan madrasah
  - h. Harus berada di madrasah setiap hari kerja
  - i. Harus berpakaian rapi an atau yang sudah ditentukan
  - j. Tidak dibenarkan berambut gondrong (guru pria) dengan ketentuan:
    - (1) Rambut tidak melampaui kerah baju
    - (2) Rambut tidak menutupi kuping
2. Tugas dan Kewajiban
  - a. Memberikan pelayanan instruksional (pengajaran)
  - b. Berperilaku sebagai pendidik yang sesuai dengan etika pendidikan
  - c. Membantu kelancaran jalannya pendidikan di madrasah maupun diluar madrasah.
  - d. Membina dan memelihara hubungan baik yang saling mengisi antara orangtua / wali murid dan masyarakat
  - e. Guru turut serta secara aktif dalam membantu melaksanakan kegiatan BP di madrasah dan memberi informasi tentang siswa keaa staf BP

---

<sup>23</sup>Dokumentasi MAN Insan Cendekia Jambi, 2018 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- f. Meneliti kesulitan dan kemajuan siswa serta menilai hasil kemajuan belajar siswa
  - g. Mendata siswa dan mengidentifikasi masalah, serta membantu memecahkan masalah siswa
  - h. Mengirimkan masalah siswa yang tidak dapat diselesaikan kepada guru BP.
3. Izin
- a. Seorang guru yang izin lebih dari 3 hari keluar kota, surat izin dikeluarkan oleh Kepala Kantor Diknas Kota Jambi atas usul Kepsek
  - b. Guru yang izin karena sakit lebih dari 3 hari harus ada Surat Keterangan dokter / RS yang merawat
  - c. Jika seorang guru berhalangan untuk mengajar, guru tersebut wajib menyerahkan bahan pelajaran atau satuan pelajaran secara tertulis kepada wakil kepala madrasah/guru piket untuk hari itu.<sup>24</sup>

#### **Pengarahan Tenaga Kependidikan oleh Kepala Madrasah**

Fungsi kesiapan penempatan dan seleksi adalah penilaian yang ditujukan untuk mengetahui ketrampilan prasyarat yang diperlukan bagi suatu program belajar dan penguasaan belajar seperti yang diprogramkan sebelum memulai kegiatan belajar untuk program tersebut. Wawancara dengan seorang guru yang mengatakan bahwa kepala madrasah selalu memperhatikan kondisi disiplin kami sebagai guru. Hal ini dimaksudkan untuk melihat perilaku guru dalam mematuhi peraturan madrasah yang ada. Dengan adanya pengawasan ini, kepala madrasah terbuka terhadap permasalahan disiplin guru dalam mengajar.<sup>25</sup>

Mengenai pelaksanaan tugas kepala madrasah, berikut wawancara dengan MK, guru di mana mengatakan kepala madrasah memiliki peran yang besar dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor untuk melaksanakan pengawasan kedisiplinan guru. Kepala madrasah selalu mengingatkan sebelum masuk kelas absensi diisi. Hal ini dimaksudkan untuk membina kedisiplinan guru walaupun mengisi absensi tidak ditetapkan waktunya atau terjadwal seperti ketika masuk dan pulang madrasah, selain itu selalu mengingatkan apabila tidak masuk membuat surat atau dengan memberi berita lewat komunikasi *handpone*, karena absensi tersebut sebagai bukti secara tertulis mengenai absen, alpa atau sakit bagi personel, absensi tersebut akan dilaporkan ke Kementerian Agama Provinsi Jambi.<sup>26</sup>

Bagaimana efisiensi penggunaan jam proses belajar mengajar dan ketepatan guru untuk menghadiri rapat dinas, berikut hasil wawancara dengan MH yang menjelaskan bahwa untuk melaksanakan rapat dinas, guru selalu diskusikan dulu dengan kepala madrasah untuk mengetahui waktu yang tepat yang tidak terlalu banyak merugikan teman-teman guru dan siswa. Biasanya keputusan untuk melaksanakan rapat dinas sudah ditentukan setiap awal bulan kecuali ada rapat penting disampaikan secara cepat tidak terjadwal. Khusus bagi guru yang

<sup>24</sup> Dokumentasi MAN Insan Cendekia Jambi, 2018

<sup>25</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

<sup>26</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

waktunya bersamaan dengan acara rapat dinas, biasanya diberlakukan jam khusus pada hari tersebut sehingga tidak ada di antara guru tersebut yang dirugikan secara kuantitas tatap muka demikian juga halnya dengan siswa. Sebagai konsekuensi dari rapat dinas, biasanya siswa harus pulang lebih awal. Setelah siswa pulang, guru-guru masuk ke ruangan dan rapat dinas sudah bisa dimulai. Memang masih ada beberapa guru dengan alasan tertentu terlambat atau tidak ikut dalam rapat dinas. Biasanya hal seperti ini sudah diinformasikan dulu kepada kepala madrasah, sehingga kepala madrasah tidak memasukkan hal itu dalam agenda evaluasi pengawasan disiplin guru.<sup>27</sup>

Untuk mengetahui budaya disiplin dan efisien yang ada di MAN Insan Cendekia Jambi, maka ketepatan waktu jam kegiatan pembelajaran perlu diperhitungkan. Kesuksesan kegiatan belajar mengajar akan terjadi apabila diawali dengan sikap menghargai waktu yang telah dialokasikan. Waktu merupakan faktor penentu keberhasilan dalam kegiatan belajar mengajar. Apakah waktu yang telah dialokasikan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh personil madrasah, Berikut hasil wawancara penulis dengan MFY, waka kurikulum mengatakan bahwa guru sudah mengajar tepat waktu sesuai ketentuan tertulis di madrasah ini.<sup>28</sup>

Wawancara dengan MH, kepala madrasah yang mengatakan bahwa selaku kepala madrasah selalu melakukan pengawasan hendaknya ketika ada pergantian jam pelajaran. Sebelum guru-guru yang di kelas bersangkutan keluar kelas, guru pengganti sudah siap menunggu di kantor. Demikian juga halnya ketika jam pertama pagi, semua guru sudah berada di kelas tepat jam yang dijadwalkan.<sup>29</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dikaitkan dengan hasil wawancara di atas bahwa ketepatan waktu jam kegiatan belajar mengajar di MAN Insan Cendekia Jambi semuanya sudah berjalan dengan baik. Berikut pengarahannya terhadap guru dalam budaya kerja:

1. Kepala Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan
2. Kepala Madrasah bekerja sama dengan guru membuat program pembelajaran dan pengajaran
3. Kepala Madrasah dan guru menjalankan program responsi dan klinik pembelajaran
4. Kepala Madrasah dan guru membuat konsep untuk pengembangan klub bidang studi
5. Kepala Madrasah dan guru membuat konsep untuk pengembangan kegiatan ekstra kurikuler
6. Kepala Madrasah dan guru membuat konsep kegiatan Muatan lokal.<sup>30</sup>

Bagaimana budaya kerja kepala madrasah di MAN Insan Cendekia Jambi, berikut petikan hasil wawancara dengan MS, yaitu selaku seorang guru dan juga PNS tentulah saya wajib datang setiap hari. Ini dilakukan sebagai rasa tanggung jawab pekerjaan sesuai sumpah ketika saya masuk menjadi pegawai. Pekerjaan itu

---

<sup>27</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

<sup>28</sup>Wawancara, 8 Januari 2018

<sup>29</sup>Wawancara, 9 Januari 2018

<sup>30</sup>Observasi, 9 Januari 2018

merupakan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan dan sekaligus ibadah kalau dilakukan dengan ikhlas. Dengan demikian, harapan dari semua yang dilakukan bermuara kepada keberkahan dari tugas yang dilaksanakan (*mardhatillah*) dan kepala madrasah selalu mengawasi kehadiran guru di sekolah sudah baik hal itu dibuktikan dengan absensi yang terdokumentasi selama 3 bulan terakhir.<sup>31</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dan pengamatan peneliti serta dokumentasi di MAN Insan Cendekia Jambi bahwa guru dan pegawai wajib datang setiap hari. Jika ada di antara guru atau pegawai yang berhalangan hadir, kepala madrasah hanya memberikan dispensasi dengan bukti fisik berupa surat yang dikirim oleh guru atau pegawai bersangkutan atau juga lewat berkomunikasi lewat handpone.

Wawancara dengan guru RK bahwa Terdapat guru yang sering terlambat hadir (telat) terlihat dari alat *finger print* kehadiran guru terutama guru yang baru bukan guru senior, karena guru tersebut tidak merasakan susahya ketika pendirian MAN IC Jambi, sedangkan guru senior sudah tertamam rasa kepemilikan MAN IC Jambi, disebabkan pada tahun 2007 guru yang senior tersebut ditugaskan untuk pelatihan atau magang pada MAN IC Serpong selama 15 hari dengan jumlah 9 orang guru. Guru Honorer belum menampakkan disiplin yang tinggi, karena guru tersebut tidak terikat dengan PP. 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS, oleh sebab itu guru tersebut termasuk kurang disiplin dalam melaksanakan tugas proses belajar-mengajar.<sup>32</sup>

Menurut kepala madrasah bahwa *reward* bagi guru yang ada pada MAN IC Jambi mereka mendapat tambahan gaji yang dinamakan uang intensif dengan jumlah 2 sampai 3 juta perbulan. Baik itu guru PNS maupun guru non PNS. Tunjangan tersebut dimulai sejak tahun 2012, guru honorer sering terlambat terlihat ketika apel pagi setiap hari Senin.<sup>33</sup>

Observasi penulis dimana tenaga kependidikan/pegawai administrasi belum menunjukkan keberhasilan yang diharapkan dikarenakan volume kerja yang sangat tinggi dibandingkan dengan jumlah sumber daya manusia/tenaga kependidikan yang ada. Sedangkan pegawai administrasi yang PNS hanya 2 orang, 1 orang dengan jabatan kepala urusan tata usaha dan 1 orang dengan jabatan sebagai bendahara, hal ini sangat minim sekali salah satu contoh ditemukan peneliti dari tugas kepegawaian, terdapat keterlambatan penerbitan SK kenaikan gaji berkala bagi guru PNS pada MAN IC Jambi.<sup>34</sup>

Berdasarkan wawancara dengan HM mengatakan bahwa adanya ketidak disiplinan dari tenaga administrasi dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat menimbulkan kerugian pada PNS yang lain. Kepala Madrasah memberikan pendapat bahwa kesalahan itu suatu pelajaran yang tidak harus dilakukan lagi, sebaiknya dengan menggunakan suatu buku Kendali untuk mencatat bagi PNS yang akan mendapatkan kenaikan Gaji berkala, dalam ketentuannya setiap PNS berhak untuk mendapat kenaikan gaji berkala 2 tahun sekali, contohnya PNS yang bernama Abd. Naik gaji berkala pada tanggal 1 Januari 2016, dalam buku kendali

---

<sup>31</sup>Wawancara, 9 Januari 2018

<sup>32</sup>Wawancara, 9 Januari 2018

<sup>33</sup>Wawancara, 9 Januari 2018

<sup>34</sup>Observasi, 9 Januari 2018

tersebut PNS yang namanya Abd akan mendapat kenaikan gaji berkala berikutnya tanggal 1 Januari 2018 dan seterusnya.<sup>35</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dan hasil pengamatan peneliti di MAN Insan Cendekia Jambi bahwa kegiatan rapat dinas sudah berjalan dengan baik, hampir seluruh guru mengikutinya. Ini dapat pula dilihat dari absensi rapat yang wajib diisi saat rapat.

#### **Penerapan Komitmen dan Tata Tertib**

Kepala madrasah sudah mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, karakteristik dan keteladanan kepala madrasah melalui sikap, perbuatan dan perilaku termasuk penampilan kerja dan fisik. Wawancara dengan MH, Kepala madrasah dimana mengatakan sebagai pemimpin adalah orang yang menjadi panutan bagi guru dan siswa di madrasah. Perkataan, perbuatan yang dilihat atau didengar guru dan siswa akan masuk ke dalam jiwanya. Untuk itu kepala madrasah akan berusaha memberikan contoh yang terbaik dalam perilaku yang bisa diberikan seperti dalam kedisiplinan dan kewibawaan. Kelemahan kecil yang ditemukan pada saat guru mengajar telah diterima guru untuk diperbaiki seperti guru menegur siswa membiarkan sampah sembarangan, dan tidak membiarkan siswa saling lempar kertas.<sup>36</sup>

Kepala madrasah sudah mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, karakteristik dan keteladanan kepala madrasah melalui sikap, perbuatan dan perilaku termasuk penampilan kerja dan fisik. Wawancara dengan MH, kepala madrasah di mana mengatakan sebagai pemimpin adalah orang yang menjadi panutan bagi guru dan siswa di madrasah. Perkataan, perbuatan yang dilihat atau didengar guru dan siswa akan masuk ke dalam jiwanya. Untuk itu kepala madrasah akan berusaha memberikan contoh yang terbaik dalam berperilaku yang bisa diberikan seperti dalam kedisiplinan dan kewibawaan. Kelemahan kecil yang ditemukan pada saat guru mengajar telah diterima guru untuk diperbaiki seperti guru tidak terlambat mengajar, membawa RPP saat mengajar dan mengevaluasi program pengajaran yang dibuatnya.<sup>37</sup>

Kepala madrasah telah berusaha untuk menjadi panutan bagi guru dan siswa di madrasah. Kepala madrasah akan berusaha memberikan contoh yang terbaik yang bisa diberikan dalam mengelola disiplin guru, seperti dengan membuat daftar hadir disiplin guru. Kegiatan ini merupakan wujud pelaksanaan pembinaan disiplin kerja. Lebih lanjut MH, kepala madrasah yang mengatakan bahwa pembinaan program merupakan perbaikan dari program pengajaran sebelumnya. Kepala madrasah harus melakukan pembinaan bagi setiap pihak terkait disiplin guru di MAN Insan Cendekia Jambi ini.<sup>38</sup>

Kepala madrasah juga mengorganisasikan kerangka kerja disiplin dalam kerja untuk mengawasi guru dalam perangkat aturan mengajar, sehingga guru bisa memaksimalkan kompetensinya dalam mengajar. Perangkat aturan tersebut dalam bentuk tata tertib guru. Tata tertib guru terdiri atas tugas dan kewajiban guru, aturan berpakaian dan larangan-larangan yang harus dipatuhi oleh guru hal ini

---

<sup>35</sup>Wawancara, 9 Januari 2018

<sup>36</sup>Wawancara, 10 Januari 2018

<sup>37</sup>Wawancara, 10 Januari 2018

<sup>38</sup>Wawancara, 10 Januari 2018

dibuat dengan tujuan agar guru bisa mengembangkan kompetensinya terhadap sasaran didiknya tanpa ada hambatan atau rintangan.<sup>39</sup>

Wawancara dengan MH, kepala madrasah mengatakan kepala madrasah telah menunjukkan perannya melakukan pembinaan disiplin guru, salah satu yang dilakukan kepala madrasah adalah melakukan arahan dengan memberikan motivasi kepada tenaga pendidik, meskipun hanya sebetuk pujian dan teguran. Kepala madrasah juga menangani kasus-kasus siswa akibat pelanggaran tata tertib madrasah.<sup>40</sup> Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah dan guru MAN Insan Cendekia Jambi dimana kepala madrasah memiliki peran dan fungsi yang strategis dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan untuk memberikan pengayoman kepada setiap guru untuk bisa melaksanakan pembinaan disiplin guru secara layak dan maksimal.

Guru tetap berusaha disiplin dalam mengajar. Informasi yang disampaikan dalam berbagai disiplin ilmu tentu membutuhkan waktu yang banyak dengan tingkat disiplin yang tinggi bagi guru. Program Kepala Madrasah dalam budaya disiplin di MAN Insan Cendekia Jambi adalah:

1. Program sholat tahajjud berjamaah yang dilaksanakan setiap hari menjelang sholat subuh sehingga siswa/siswi disiplin bangun subuh.
2. Program disiplin Apel sebelum berangkat ke madrasah /ruang kelas (dilaksanakan 15 menit sebelum bel pertama berbunyi)
3. Disiplin berpakaian, rapi dan bersih.
4. Disiplin waktu sholat berjamaah
5. Disiplin di tempat makan (kantin)
6. Disiplin meletakkan alas kaki (sandal / sepatu dalam keadaan rapi dan terbalik)
7. Disiplin mengambil dan mengembalikan penggunaan Laptop.<sup>41</sup>

Tujuan madrasah akan tercapai secara baik dan efisien jika seluruh personil madrasah patuh dan taat pada peraturan yang telah disepakati bersama serta dapat memanfaatkan segala fasilitas sesuai kebutuhan. Wujud dari kepatuhan terhadap peraturan dan dapat memanfaatkan fasilitas sebagaimana mestinya melambangkan masyarakat madrasah yang berdisiplin dan efisien.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, disimpulkan bahwa budaya kerja kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga kependidikan di MAN Insan Cendekia Jambi sudah terbentuk karena sudah menjadi komitmen kepala madrasah untuk menerapkannya agar tetap menjaga kualitas kebermutuannya di MAN Insan Cendekia Jambi dan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan tata tertib oleh Kepala MAN Insan Cendekia Jambi dilakukan dengan menyusun tata tertib yang dituangkan pada buku pedoman penyelenggaraan Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia.

---

<sup>39</sup>Observasi, 10 Januari 2018

<sup>40</sup>Wawancara, 10 Januari 2018

<sup>41</sup>Observasi, 10 Januari 2018

Melalui pedoman itu, guru memiliki standar disiplin yang jelas dan baku.

2. Pengarahan kerja tenaga kependidikan oleh Kepala MAN Insan Cendekia Jambi dengan berkomunikasi dan memotivasi untuk menyampaikan komitmen mengenai tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan dalam koridor kerja sesuai aturan (disiplin).
3. Penerapan komitmen dan tata tertib untuk mendisiplinkan tenaga kependidikan oleh Kepala MAN Insan Cendekia Jambi dalam bentuk:
  - a) Perencanaan program MAN Insan Cendekia Jambi menyusun tata tertib guru, b) pelaksanaan disiplin guru, kepala madrasah melakukan dorongan kepada guru agar disiplin dan mengkoordinasikan tugas kerja guru sehari-hari ketentuan disiplin yang ada, c) Pada hasilnya disiplin, maka kepala madrasah dengan tanggung jawab yang dimilikinya mengawasi dan mengoreksi kesalahan disiplin yang dilakukan guru.

### **Rekomendasi**

Kepala madrasah sebagai pimpinan diharapkan dapat mengatur tugas-tugas guru dengan adil dan bijaksana dan menempatkan sesuatu sesuai dengan yang semestinya, di samping itu juga sangat perlu memberikan dorongan semangat motivasi kerja agar kinerja guru dapat berjalan dengan sebaik-baiknya serta menciptakan suasana yang kondusif sehingga setiap guru menjalankan tugas merasa tenang dan gembira. Peningkatan disiplin kerja guru di MAN Insan Cendekia Jambi perlu menata secara general semua aspek madrasah yang memiliki kaitan dengan guru, agar guru bisa bekerja secara profesional juga dan berkompetensi maksimal seperti supervisi terhadap disiplin guru. Supervisi mutlak harus dilakukan oleh kepala madrasah mengingat fungsi kepala madrasah sebagai supervisor, kepala madrasah harus melakukan supervisi kelas minimal dua kali dalam satu semester.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke Empat, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2011.
- Anonim, *Pedoman Pengelenggaraan Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia*, Jakarta: Kementerian Agama RI, 2013.
- E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Jakarta; Bumi Aksara, 2013.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan Jilid 1*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara 2005.
- Martinis Yamin dan Maisah, *Orientasi Baru Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Referensi, 2012.
- Muhaimin, dkk, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007.