

**PEMBINAAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMP YAYASAN BAKTI
PRABUMULIH**



SKRIPSI SARJANA S.1

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh

ERIN NOVALIA

NIM.1652900046

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan
UIN Raden Fatah Palembang
Di-
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami periksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul "*Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih*" yang ditulis oleh "*Erin Novalia NIM 1652900046*", telah dapat diajukan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian dan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 12 Oktober 2020

Pembimbing I

Pembimbing II



Kris Setyaningsih, S. E., M.Pd.I.
NIP. 19640902 199003 2 002



Dr. H. Mgs. Nazaruddin, M.M.
NIP. 19650917 200501 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

**PEMBINAAN DISIPLIN KERJA GURU DI SMP YAYASAN BAKTI
PRABUMULIH**

yang ditulis oleh saudara Erin Novalia, NIM.1652900046
telah dimunafasyahkan dan dipertahankan
di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal 27 Oktober 2020

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Palembang, 27 Oktober 2020

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Panitia Penguji Skripsi

Ketua Sidang,


Dr. Febriyanti, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 19770203 200701 2 015

Sekretaris Sidang,


Rabial Kanada, M.Pd.
NIP. 19891116 201903 1 010

Penguji Utama

: Dr. Saipul Annur, M.Pd. (.....)
NIP. 19701208 199603 1 003

Penguji Kedua

: Rabbul Izzatin, M.M. (.....)
NIDN. 20170101 0908198 211

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Abdullah, M.Ed.
NIP. 19710911 199703 1 004

MOTTO

Kenikmatan sejati adalah kenikmatan yang diperoleh dari usaha sendiri walaupun sekecil apapun hasilnya dilandasi dengan rasa syukur yang ikhlas, Sebagaimana ayat suci dari Allah ‘jangan kau dustai nikmat yang diberikannya’.

Orang yang pesimis melihat kesulitan dalam kesempatan. Orang yang optimis melihat kesempatan dalam setiap kesulitan.

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap (QS. Al-Insyirah: 7-8)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil'alamin, Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih*”. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Karya tulis ini merupakan skripsi yang diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) UIN Raden Fatah Palembang.

Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini disadari sepenuhnya bahwa penulis telah banyak mendapatkan bantuan motivasi, serta bimbingan dari berbagai pihak baik materi maupun moril dari fakultas, keluarga maupun sahabat-sahabat seperjuangan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si., selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.

2. Bapak Prof. Dr. Abdullah, M.Ed., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang beserta staf, yang telah menyetujui proses penyusunan skripsi.
3. Ibu Dr. Hj. Mardiah Astuti., M.Pd.I dan Ibu Dr. Febriyanti, S.Ag., M.Pd.I., selaku ketua dan sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Ibu Kris Setyaningsih, SE., M.Pd.I., selaku pembimbing utama yang telah membimbing, mengarahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Mgs. Nazaruddin, M.M., selaku pembimbing kedua yang telah membimbing dan memberikan saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan penulis.
7. Keluarga besar SMP Yayasan Bakti Prabumulih yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terkhusus untuk Ayahnda Iskandar dan Ibunda Giyati S.Pd., tersayang yang telah berjuang dengan ikhlas dalam mendidik, merawat dan menasehati penulis sejak kecil hingga beranjak dewasa sekarang ini dan senantiasa berdoa bagi kesuksesan penulis. Eka Rama Saputri S.Pd., kakakku Erick Praselia dan keponakaan saya Wiska Dwi Saputri yang telah mendoakan cita-citaku. Seluruh

anggota keluarga yang ikut memberikan dorongan semangat selama penulis menjalankan perkuliahan ini.

9. Pratu Yudhvi Sadewa yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan dukungan kepada penulis dari awal proses penulisan skripsi ini. Seluruh anggota kelas MPI B terutama Ermi sakila dan Fitriyani Yulitasari teman seperjuangan dalam meraih gelar sarjana ini yang telah banyak memberikan dorongan semangat kepada penulis. sahabat masa SMA yang telah banyak memberikan dorongan semangat kepada penulis. Seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan, yang telah banyak memberikan dorongan semangat kepada penulis.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu disini.

Akhirnya penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat konstruktif untuk penyempurnakan skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi diri pribadi dan pembaca sekalian. Amin ya Rabbal'alam.

Palembang, 13 November 2020

Penulis



Erin Novalia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGANTAR SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR BAGAN	xi
ABTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
D. Tinjauan Pustaka	4
E. Kerangka Teori	6
F. Definisi Konseptual	14
G. Metodologi Penelitian	15
H. Sistematika Penulisan	19

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pembinaan	21
1. Pengertian Pembinaan	21
2. Fungsi Pembinaan	22
3. Indikator Pembinaan	22
4. Tujuan Pembinaan	23
5. Pendekatan Pembinaan	23
6. Orang Yang Melakukan Pembinaan	24
7. Pembinaan Dilakukan Berdasarkan Prinsip-Prinsip	25
8. Prinsip - Prinsip Pembinaan Guru	26
9. Langkah - Langkah Dalam Membina Guru	26
B. Disiplin Kerja	27
1. Pengertian Disiplin Kerja	27
2. Indikator Disiplin Kerja	29
3. Tujuan Disiplin Kerja	30
4. Prinsip - Prinsip Disiplin Kerja	31
5. Macam - macam Disiplin Kerja	31
6. Fungsi Disiplin Kerja	32
C. Guru	33
1. Pengertian Guru	33

2. Tugas Guru	33
BAB III KONDISI OBJEKTIF PENELITIAN	
A. Sejarah Lembaga	35
B. Identitas Sekolah	35
C. Struktur Organisasi SMP Yayasan Bakti Prabumulih	36
D. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	37
1. Visi	37
2. Misi	37
3. Tujuan Sekolah	37
E. Kondisi Objektif	38
1. Keadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan	38
2. Keadaan Siswa	40
3. Keadaan Sarana dan Prasarana Sekolah	40
4. Budaya SMP Yayasan Bakti Prabumulih	41
5. Sistem Yang Sedang Berjalan	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih	44
B. Faktor Pendukung dan Penghambat Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih	59
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran – Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Dafar Nama Guru dan Pegawai SMP Yayasan Bakti Prabumulih	38
Tabel 1.2 Daftar Nama Kepala Sekolah dari tahun 1981- sekarang	39

DAFTAR BAGAN

Bagan	Halaman
Bagan 1.1 Struktur Organisasi Sekolah	36

ABSTRAK

Judul dari penelitian ini ialah “**Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP YAYASAN BAKTI PRABUMULIH**”. Penelitian ini dilatarbelakangi dengan seringkali dijumpai pembinaan disiplin kerja guru yang tidak berjalan dengan baik, terutama dengan pembinaan. Oleh karena itu diperlukan kegiatan untuk mengatur agar pembinaan disiplin kerja guru dapat berjalan dengan semestinya dengan menyelenggarakan pelatihan workshop, sekolah harus melaksanakan apel pagi setiap hari senin pagi, mengutus guru untuk mengikuti bimtek agar bisa berjalan dengan baik. Adapun masalah penelitian ini yang *pertama*, pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih, *kedua*, faktor pendukung dan penghambat pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, data yang diperoleh dalam metode ini dengan metode Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan triangulasi.

Hasil penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih, Sekolah melaksanakan apel pagi setiap hari senin pagi dengan melakukan kegiatan rutin upacara bendera, Menyelenggarakan pelatihan atau workshop, Mengutus guru untuk mengikuti bimtek bimbingan teknis), Melaksanakan pengawasan Internal (membuat tata tertib kerja guru, reward dan sanksi). Sedangkan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih: Berasal dari dalam diri individu (internal) yang meliputi dari kepribadian dan semangat kerja., berasal dari luar guru (eksternal) yang meliputi dari adanya pembinaan sekolah dan tersedianya anggaran atau dana operasional sekolah. Simpulan singkat dalam penelitian ini adalah kepala sekolah memberikan pembinaan dengan mengadakan pelatihan disiplin kerja, pelatihan kompetensi guru dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat dan workshop di luar sekolah dan sekolah memberikan insentif kepada guru meskipun mungkin yang belum maksimal untuk mengingat kondisi anggaran sekolah yang belum memadai.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dibangun untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia berkualitas dan maju. Untuk mencapai hal tersebut, maka dibutuhkan ragam kebijakan untuk membangun pendidikan tersebut agar gerakan dan tujuan pendidikan terarah.¹

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan akademik sekaligus dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam lingkungan sekolah kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku sangat dituntut, sebab secara administratif guru merupakan seorang tenaga pendidik yang harus patuh pada organisasi dan atasan yang memimpinya, sebagaimana yang berlaku dalam peraturan kepegawaian. Sebagai seorang karyawan pendidikan, guru harus menaati ketentuan pimpinan, guru tak dapat mengelak dalam melaksanakannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin wajib melakukan kontrol atas semua tugas guru yang harus dikerjakannya karena menjadi bagian tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kepala sekolah menilai semua tugas yang dikerjakan oleh guru. Sebagai tenaga pendidik guru dituntut kesetiaan dan ketaatannya dalam pelaksanaan tugas kesehariannya, disiplin dan kepatuhan sebagai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.²

Dimana pengaruh menunjukkan hubungan sebab akibat, dalam arti bahwa dengan adanya pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan aturan yang telah disepakati antara pimpinan sekolah (kepala sekolah) dengan stafnya (guru) yang masuk ke dalam tataran

¹ Aprianthony, *Politik Pendidikan Pendekatan Kebijakan Pendidikan dan Kepentingan Islam Di Indonesia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 19

² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pranamedia Group, 2016), hlm. 101

manajemen sekolah, sehingga tujuan pendidikan yang dicita-citakan oleh sekolah akan tercapai.³

Dalam hal ini, pembinaan merupakan suatu tanggung jawab pimpinan yang harus diberikan kepada mitra kerja secara kontinu agar bawahan selalu merasa ada perhatian dari pimpinan dalam hubungan kerja. Memberi pembinaan kepada bawahan sama halnya dengan memberi dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah digariskan. Adapun tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah menumbuhkan kemampuan setiap tenaga pendidik yang meliputi keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan dalam tugasnya sehari-hari sehingga dapat ditingkatkan. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai pemimpin hendaklah melakukan pembinaan disiplin kerja kepada setiap tenaga pendidik yang menjadi mitra kerjanya itu.⁴

Menurut M. Ngalim Purwanto bahwa ada beberapa indikator pembinaan yaitu guru memahami tujuan-tujuan pendidikan, guru memahami berbagai masalah dan kesukaran belajar murid, guru mendapatkan mengajar lebih baik dengan berbagai metode mengajar, guru mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya. Dengan adanya pembinaan disiplin kerja maka diharapkan tujuan-tujuan yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik, sehingga kekurangan-kekurangan yang dapat diperbaiki dari adanya kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.⁵

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pembinaan disiplin kerja oleh kepala sekolah para tenaga pendidik dan kependidikan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan yang lebih baik, sehingga kinerja guru yang dihasilkan pun semakin meningkat.

³ *Ibid.*, Hlm 102

⁴ *Ibid.*, Hlm 103

⁵ *Ibid.*, Hlm 132

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 17 Maret 2020, hari selasa, pukul 08.00 WIB di Yayasan Bakti Prabumulih awal saya wawancara dengan salah satu guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dalam kedisiplinan masih sangat kurang. Guru-guru masih sering datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini terkadang membuat anggapan masyarakat sekitar bahwa sekolah ini kurang memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab kepada peserta didik dan sekolah yang bersangkutan. Anak-anak pun sering datang terlambat, baju tidak dimasukkan, dan sering berkelahi saat ditinggalkan guru di kelas.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk meakukan penelitian yang berjudul **“Pembinaan Displin Kerja Guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimanakah pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?
2. Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghamabat pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi kepala sekolah, penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah dalam penanganan pembinaan disiplin guru.

- b. Bagi sekolah, penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian, informasi, dan pengetahuan kedepannya untuk lebih diperhatikan dan ditingkatkan terkhususnya tentang pembinaan disiplin guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
- c. Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk membekali penulis ke jenjang berikutnya agar lebih baik serta dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan tentang pembinaan disiplin guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
- d. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai penambah partisipasi dan kepedulian terhadap pendidikan. Serta dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya.

D. Tinjauan Pustaka

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Andri Sulistyو pada tahun 2015 dalam skripsinya yang berjudul “Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru Di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobongan“. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, di dalam skripsinya dijelaskan bahwa SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobongan kenyataannya guru tidak dengan mudah menjalankan tugasnya dan mengembangkan potensi dirinya karena dihadapkan berbagai masalah dalam kehidupannya serta kurangnya fasilitas yang diberikan dalam mengajar sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam memberikan materi pembelajaran kepada peserta didik tidak disertai dengan persiapan-persiapan secara matang, apalagi menambah wawasan dan pengetahuan dari sumber-sumber lain sehingga akan memunculkan kinerja para pendidik yang kurang produktif. Maka kepala sekolah hendaknya meningkatkan disiplin kerja guru agar menciptakan suasana nyaman dalam ruang kerja,

menciptakan hubungan yang harmonis antar guru, memberikan penghargaan terhadap guru berprestasi, sehingga kedisiplinan meningkat dan akhirnya meningkatkan kinerja guru.⁶

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah tahun 2010 dalam skripsinya yang berjudul "Persepsi Siswa tentang Disiplin Kerja Guru di MTs Al-Khairiyah Jatirahayu Pondok Melati". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi siswa tentang disiplin kerja guru IPS di MTs Al-Khairiyah Jatirahayu Pondok Melati. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, Masalah terfokus pada persepsi siswa mengenai disiplin kerja guru IPS dalam melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil evaluasi pembelajaran dan disiplin dalam melaksanakan bimbingan dan konseling, disiplin dalam menggunakan waktu agar waktu yang ada dalam satuan mata pelajaran dapat dipergunakan sesuai dengan kapasitasnya. Namun ada beberapa aspek dari disiplin guru yang harus ditingkatkan lagi seperti mengevaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil evaluasi dan disiplin dalam bimbingan dan konseling. Sehingga jika seorang guru mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan memotivasi siswa untuk belajar.⁷

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nur Alimah pada tahun 2013 dalam skripsinya yang berjudul "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri Di Kecamatan Gondokusuman". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dalam skripsinya dijelaskan bahwa seluruh guru yang berada di sekolah tersebut sudah

⁶ Andri Suistyo, *Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru Di SD Negeri X Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobongan*, Skripsi, (Jawa Tengah: Program Studi Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah, 2015)

⁷ Nurhasanah, *Persepsi Siswa tentang Disiplin Kerja Guru di MTs Al-Khairiyah Jatirahayu Pondok Melati* Jakarta, Skripsi, (Jakarta: Program Studi KI-Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010)

sebagian besar menjalankan ketaatan tata tertip di sekolah dengan disiplin agar bias meningkatkan kinerja guru yang lebih optimal.⁸

Berdasarkan tinjauan diatas, maka terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian penulis, yaitu persamaannya dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang pembinaan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya meneliti tentang pembinaan dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

E. Kerangka Teori

1. Pembinaan

a. Pengertian Pembinaan

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2005: 112) pembinaan dan pengembangan tenaga pendidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan.

Pembinaan merupakan suatu tanggung jawab pimpinan yang harus diberikan kepada bawahan serta kontinu agar bawahan selalu merasa ada perhatian dari pimpinan dalam hubungan kerja. Memberi pembinaan kepada bawahan sama halnya dengan memberi motivasi kerja. Seorang manajer atau pimpinan harus mampu memberi dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Pembinaan

⁸ Nur Alimah, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Program STUDI Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2013)

merupakan cara yang ampuh untuk membantu orang lain mempelajari atau memperbaiki kinerjanya.⁹

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah upaya untuk mendorong dan memotivasi sumber daya yang dimiliki serta berupaya mengembangkan dan memperkuat potensi tersebut.

b. Fungsi Pembinaan

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, maka diperlukan adanya pegawai-pegawai yang setia, taat, jujur, penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku, fungsi pembinaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Memupuk kesetiaan dan ketaatan.
- 2) Meningkatkan adanya rasa pengabdian rasa tanggung jawab, kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Meningkatkan gairah dan prestasi kerja secara optimal.
- 4) Mewujudkan suatu layanan organisasi dan pegawai yang bersih dan berwibawa.
- 5) Memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi (wadah yang ditentukan).¹⁰

c. Indikator Pembinaan

Menurut M. Ngalim Purwanto bahwa ada beberapa indikator pembinaan adalah sebagai berikut :

- 1) Guru memahami tujuan-tujuan pendidikan tersebut.

⁹ Ahmad Susanto, *Op. Cit.*, hlm. 103

¹⁰ <http://xerma.blogspot.com/2014/05/pengertian-fungsi-pembinaan-menurut.html>, Tanggal diakses, 23 April 2020, pukul. 21.55

- 2) Guru harus memahami persoalan dan kebutuhan muridnya.
- 3) Guru mendapatkan kecakapan mengajar lebih baik, dengan berbagai metode mengajar.
- 4) Guru mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya.
- 5) Guru mengenal dan memahami sumber-sumber pengalaman belajar muridnya.
- 6) Guru dapat melaksanakan evaluasi dan perkembangan murid.
- 7) Guru terpupuk sikap kebersamaan, kekompakan, dan moral kerja yang tinggi.¹¹

2. Disiplin Kerja

a. Pengerian Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.¹² Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan (diperbuat).¹³

Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan sekolah, baik yang tertulis maupun tidak.¹⁴

¹¹ Ahmad Susanto, *Op. Cit.*, hlm. 132

¹² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 87

¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Definisi Kerja*, tanggal diakses 26 April 2020, pukul 19.39

¹⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm

Berdasarkan pengertian tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang yang menunjukkan ketaatan ketertiban pada peraturan atau norma-norma yang berlaku.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edi Sutrisno (200) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :¹⁵

1) Taat terhadap aturan

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melakukan tugas dengan tepat waktu dan benar. Dapat dilihat dari :

- a) Jam masuk kerja (tingkat ketepatan jam masuk kerja)
- b) Jam istirahat (tingkat ketepatan jam istirahat)
- c) Jam pulang kerja (tingkat ketepatan jam pulang kerja)

2) Taat terhadap peraturan sekolah/organisasi

Peraturan atau tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap serta dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Dapat dilihat dari:

- a) Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai dengan yang diharapkan sekolah.
- b) Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

¹⁵ Edi Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 87

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Dapat dilihat dari:

- a) Melakukan tugas sesuai dengan koordinasi tugas dan jabatan
 - b) Mempunyai hubungan baik dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya disekolah

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam sekolah. Dpaat dilihat dari:

- a) Berada ditempat kerja selama jam kerja, ijin jika akan keluar
- b) Menjaga dan memelihara barang sekolah dengan baik, serta menjaga pemborosan waktu.

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan sekolah, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya disekolah.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwirjo, secara khusus tujuan disiplin kerja, sebagai berikut:

- 1) Agar para pegawai menepati janji peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan Sekolah yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan sekolah sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa sekolah dengan sebaik-sebaiknya.

- 4) Pegawai dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada sekolah.¹⁶

Dari tujuan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah tuntutan bagi pegawai agar menepati segala peraturan dan kebijakan sekolah dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

d. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara prinsip-prinsip disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Hadir di tempat sebelum waktu mulai bekerja.
- 2) Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- 3) Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- 4) Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi.
- 5) Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- 6) Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- 7) Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
- 8) Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.¹⁷

e. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002) terdapat 2 (dua) jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut :¹⁸

¹⁶ Tohardi, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 45

¹⁷ Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2011), Hlm. 76

¹⁸ <https://www.pelajaran.co.id/2019/20/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>, Tanggal diakses, 24 Maret 2020, pukul 13. 29

- 1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan.

3. Guru

a. Pengertian Guru

Guru adalah orang yang pekerjaannya, mata pencahariannya, dan profesinya mengajar.¹⁹

Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menjelaskan tentang Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan dan menilai kegiatan akademik dalam kegiatan belajar mengajar.

b. Tugas Guru

Tugas guru yaitu membimbing anak didik dalam masa perkembangannya untuk menjadi orang yang dewasa. Dewasa dalam

¹⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Definisi Guru*, tanggal diakses 24 April 2020, pukul 13.40

konteks ini adalah orang yang mempunyai keimanan, keilmuan yang mapan, berakhlak mulia, dan mempunyai kepribadian muslim.

Tugas pokok guru dalam pendidikan ada 3 yaitu sebagai berikut :

1) Mengajar

Mengajar berarti menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa. Menjadikan siswa dari tidak mengetahui menjadi mengetahui tentang berbagai disiplin ilmu sesuai mata pelajaran masing-masing. Fokus utamanya adalah aspek kognitif (intellectual) siswa. Mengajar dilaksanakan dengan strategi dan metode, serta media pembelajaran yang sesuai. Tugas mengajar ini dapat dilakukan oleh semua orang dewasa.

2) Mendidik

Tugas guru sebagai pendidik merupakan tugas yang boleh dikatakan agak rumit. Tugas mendidik berkaitan dengan sikap dan tingkah laku (afektif) yang akan dikembangkan pada siswa. Mendidik berarti mengubah tingkah laku siswa ke arah yang baik. Siswa dalam satu kelas akan memiliki berbagai karakter dan tingkah laku. Semua karakter dan tersebut akan dikembangkan dan diarahkan kepada karakter dan tingkah laku yang baik. Hal ini tidaklah mudah dilakukan oleh seorang guru. Mengembangkan karakter dan tingkah laku siswa ke arah yang lebih baik tidak bisa diajarkan melalui doktrin-doktrin. Yang diperlukan adalah keteladanan dan contoh-contoh yang baik dan nyata dari seorang guru. Guru harus berkarakter baik dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

3) Melatih

Tugas guru melatih siswa untuk memiliki sejumlah ketrampilan dan kecakapan sesuai mata pelajaran masing-masing. Pada sekolah umum, maka keterampilan dan kecakapan yang dimaksud disini

adalah keterampilan dan kecakapan dasar. Berbeda dengan sekolah kejuruan yang memberikan keterampilan dan kecakapan lanjutan.

F. Definisi Konseptual

1. Pembinaan

Pembinaan merupakan suatu tanggung jawab pimpinan yang harus diberikan kepada bawahan serta kontinu agar bawahan selalu merasa ada perhatian dari pimpinan dalam hubungan kerja. Memberi pembinaan kepada bawahan sama halnya dengan memberi motivasi kerja. Seorang manajer tau pimpinan harus mampu memberi dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Pembinaan merupakan cara yang ampuh untuk membantu orang lain mempelajari atau memperbaiki kinerjanya.²⁰

2. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.²¹

3. Guru

Guru adalah orang yang pekerjaannya, mata pencahariannya, dan profesinya mengajar.²² Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menjelaskan tentang Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta

²⁰ Ahmad Susanto, *Op. Cit.*, hlm 102-103

²¹ Malayu Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm 78

²² Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Op. Cit.*, tanggal diakses 30 April 2020, pukul

melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

G. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian dalam penelitian *field research* (penelitian lapangan). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan informasi yang diperoleh penulis di tempat penelitian yang bersifat kualitatif yaitu penelitian lapangan yang datanya diperoleh langsung dari lapangan, baik berupa hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan maksud dari kualitatif adalah penelitian lapangan menggunakan teori-teori dengan tanpa menggunakan rumus statistik.²³ Penelitian lapangan ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang Pembinaan disiplin guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptik kualitatif artinya pendekatan yang dilakukan dengan menjelaskan, menerangkan, dan menguraikan pokok permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.²⁴

Penalaran deduktif adalah kegiatan berpikir yang sebaiknya dari penalaran induktif. Deduktif adalah cara berpikir dimana dari pernyataan

²³ Lexi J. Moloeng, *Metedologi Penelitian Kuantitaif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), hlm. 75

²⁴ Saipul Annur, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Palembang: Grafika Telindo Press, 2008), hlm. 29

yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.²⁵ Dalam penelitian ini, peneliti ingin menggambarkan tentang Pembinaan disiplin guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti yaitu data kualitatif adalah hasil pengamatan peneliti yang mendapatkan data deskriptif berupa hasil observasi, wawancara, dan dokumenasi. Penelitian ini berisikan permasalahan seputar masalah yang penulis bahas yakni tentang Pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

4. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang benar-benar mengetahui dan terlibat langsung dengan fokus permasalahan yang ada sehingga peneliti dapat merangkum informasi penting dalam fokus penelitiannya.²⁶ Menurut Mies Dan Huberman informan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Informan kunci adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan oleh penelitian. Dalam hal ini yang menjadi informan kunci adalah kepala sekolah, guru dan siswa-siswi.
- b. Informan pendukung adalah mereka yang dapat memberi informasi tidak terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam hal ini yang menjadi informasi pendukung adalah wali murid, ketua yayasan sekolah dan masyarakat setempat.

5. Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dari peneliti itu sendiri. Sehubungan dengan masalah

²⁵ Yuyun Suria Sumantri, *Ilmi Dalam Perspektif: Kumpulan Karangan Tentang Hakikat Ilmu*, (Jakarta: Gramedia, 2009), hlm. 49

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 269

yang diteliti penulis, teknik yang penulis gunakan dalam penelitian skripsi ini adalah:

a. Teknik Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol kesalahannya.²⁷ Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi partisipasi pasif, peneliti berada di lokasi narasumber tetapi peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang dilakukan narasumber. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data primer terkait proses pembinaan disiplin kerja guru terkait dari data sekunder, keadaan wilayah, letak geografis, keadaan sarana dan prasarana. Jadi, penulis langsung ke lokasi peneliti untuk mengamati dan mencatat hal-hal mengenai pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

b. Teknik Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut *interviewer*. Teknik wawancara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dan lebih terbuka. Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti mengajukan pertanyaan kepada kepala sekolah, guru, siswa, dan masyarakat untuk mendapatkan data terkait pembinaan disiplin guru. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan terkait pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

²⁷ Helen Sabera Adib, *Metedologi Penelitian*, (Palembang: Noerfikri, 2016), hlm. 37

c. Dokumentasi

Dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, baik dokumen yang telah tersedia di lapangan peneliti maupun dokumen yang dibuat oleh peneliti berupa gambar, salinan berkas, rekaman gambar bergerak, dan lain sebagainya. Dalam kegiatan dokumentasi ini, peneliti mengambil dokumen berupa data-data terkait tingkat disiplin kerja guru, absensi, kehadiran saat rapat, mengikuti upacara bendera, senam, dll.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.²⁸ Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman yang melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan hal-hal penting, mencari tema dan polanya. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data. Dalam penelitian ini penulis akan mereduksi dengan cara merangkum hal-hal apa saja yang akan dibutuhkan dimana peneliti akan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan pengambil tindakan berdasarkan pemahaman

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 333

dan analisis sajian data. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut. Dalam penyajian data penulis akan menyajikan data dengan cara mendisplay data secara singkat dan jelas dengan menguraikan hal-hal yang akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi serta merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami.

c. Verifikasi (*Verivication*)

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan penggambaran yang utuh dari obyek yang diteliti. Proses penarikan kesimpulan didasarkan pada hubungan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang dipadu pada penyajian data.

Menurut Miles and Huberman langkah ketiga dalam analisis data yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan agar seseorang peneliti bisa menulis narasi yang akan ditelitinya sesuai dengan alur yang ditentukan.

Bab 1 Pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, definisi konseptual, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

- Bab 2 Landasan teori berisi tentang pembinaan disiplin kerja guru, yang membahas tentang pembinaan disiplin kerja guru,
- Bab 3 Kondisi objektif penelitian, pada bab ini dijelaskan mengenai sejarah berdiri, letak geografis, visi dan misi, keadaan guru dan karyawan, keadaan siswa, sarana dan prasarana, kurikulum, dan program-program yang ada di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
- Bab 4 Pembahasan hasil penelitian, maka dalam hal ini akan diuraikan hasil penelitian tentang pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
- Bab 5 Penutup, berisikan kesimpulan sebagai hasil dari penelitian dan saran harapan-harapan yang dianggap perlu kepada pihak terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pembinaan

1. Pengertian Pembinaan

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2005: 112) pembinaan dan pengembangan tenaga pendidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada di seluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan.

Pembinaan merupakan suatu tanggung jawab pimpinan yang harus diberikan kepada bawahan serta kontinu agar bawahan selalu merasa ada perhatian dari pimpinan dalam hubungan kerja. Memberi pembinaan kepada bawahan sama halnya dengan memberi motivasi kerja. Seorang manajer atau pimpinan harus mampu memberi dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Pembinaan merupakan cara yang ampuh untuk membantu orang lain mempelajari atau memperbaiki kinerjanya.²⁹

Menurut wahjosumidjo menjelaskan bahwa pembinaan yaitu suatu usaha, atau kegiatan memberikan bimbingan, arahan, pemantapan, peningkatan, arahan terhadap pola pikir, sikap mental, perilaku serta minat bakat dan keterampilan.³⁰

Jadi, pembinaan adalah proses, pembuatan, cara membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang di lakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

²⁹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Pramedia Group, 2016), hlm. 102-103.

³⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hlm 241.

2. Fungsi Pembinaan

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, maka diperlukan adanya pegawai-pegawai yang setia, taat, jujur, penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku, fungsi pembinaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Memupuk kesetiaan dan ketaatan. Hal ini sangat penting dalam menajalankan tata tertib yang berada di lingkungan sekolah.
- 2) Meningkatkan adanya rasa pengabdian rasa tanggung jawab, kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Meningkatkan gairah dan prestasi kerja secara optimal untuk mendukung kelancaran pekerjaan sehingga diperoleh hasil yang optimal.
- 4) Mewujudkan suatu layanan organisasi dan pegawai yang bersih dan berwibawa.
- 5) Memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi (wadah yang ditentukan).³¹

3. Indikator Pembinaan

Menurut M. Ngalim Purwanto bahwa ada beberapa indikator pembinaan adalah sebagai berikut :

- 1) Guru memahami tujuan-tujuan pendidikan dan hubungan antara aktivitas pengajaran dengan tujuan pendidikan tersebut.
- 2) Guru memahami berbagai masalah dan kesukaran belajar murid dan usaha-usaha yang perlu ditempuh.

³¹ <http://xerma.blogspot.com/2014/05/pengertian-fungsi-pembinaan-menurut.html>, Tanggal diakses, 23 April 2020, pukul. 21.55

- 3) Guru mendapatkan kecakapan mengajar lebih baik, dengan berbagai metode mengajar dan membuat alat-alat bantu pengajaran sesuai dengan kurikulum.
- 4) Guru mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya.
- 5) Guru mengenal dan memahami sumber-sumber pengalaman belajar murid di lingkungan sekolah, keluarga, dan masyarakat yang sesuai dan mendukung proses pembelajaran di sekolah.
- 6) Guru dapat melaksanakan evaluasi sekolah dan hasil belajar untuk mengetahui kemajuan sekolah dan perkembangan murid.
- 7) Guru terpupuk sikap kebersamaan, kekompakan, dan moral kerja yang tinggi, baik di antara sesama guru dengan personel sekolah lainnya, dengan orang tua serta masyarakat.³²

4. Tujuan Pembinaan

Menurut Undang-Undang Dasar, Pasal I tahun 2008 ada empat tujuan pembinaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan potensi secara optimal dan terpadu yang meliputi bakat, minat, dan kreativitas.
- 2) Memantapkan kepribadian untuk mewujudkan ketahanan sekolah sebagai lingkungan pendidikan sehingga terhindar dari usaha dan pengaruh negative dan bertentangan dengan tujuan pendidikan.
- 3) Mengaktualisasikan potensi dalam pencapaian prestasi unggulan sesuai bakat dan minat.³³

5. Pendekatan Pembinaan

Menurut mangunhardjana untuk melakukan pembinaan ada beberapa pendekatan yang harus diperhatikan oleh pembina, antara lain:

³² Ahmad Susanto, *Op. Cit.*, hlm. 132

³³ Undang-Undang Dasar, Pasal I tahun 2008

- 1) Pendekatan informative (*informative approach*), yaitu cara menjalankan program dengan menyampaikan informasi kepada guru.
- 2) Pendekatan partisipatif (*participative approach*), dimana dalam pendekatan ini guru lebih kesituasi berjalan bersama.
- 3) Pendekatan eksperiansial (*exprienciel approach*), dimana dalam pendekatan ini menetapkan bahwa guru langsung terlibat di dalam pembinaan, ini disebut sebagai belajar yang sejati, karena pengalaman pribadi dan langsung terlibat dalam situasi tersebut.³⁴

Dapat disimpulkan bahwasanya pembinaan merupakan sebuah kegiatan mengarahkan guru agar lebih terarah meski pembinaan bukan merupakan satu-satunya obat yang paling mujarab untuk meningkatkan kedisiplinan dan mutu pribadi.

6. Orang Yang Melakukan Pembinaan

Ada beberapa orang yang melakukan pembinaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah melakukan pengarahan
- 2) Kepala sekolah melakukan pembimbingan
- 3) Kepala sekolah melakukan pengembangan dan stimulus pengawasan.

Pengarahan yang diberikan antara lain adalah mengenai pentingnya menerapkan dan menanamkan disiplin kepada guru, karena disiplin guru merupakan faktor penting untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Pengarahan kepala sekolah disampaikan dalam berbagai kesempatan, seperti saat rapat dewan guru dan staf, serta pada saat menjadi pembina upacara bendera pada setiap hari senin. Melalui usaha pemberian pengarahan oleh kepala sekolah kepada guru tentang pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas-tugas sekolah yang telah memberikan dampak positif pada kedisiplinn guru. Hal ini merupakan bentuk pembinaan disiplin kerja guru, baik sifatnya prefentif (pencegahan) untuk

³⁴ Mangunhardjana, *Pembinaan, Arti dan Metodenya*, (Yogyakarta: Kanimus, 2000), hlm 17.

mempertahankan disiplin yang telah ada pada guru-guru, maupun tindakan kuratif (penyembuhan) bagi para guru-guru yang belum memahami dan menjalankan perilaku disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pelaksana pembelajaran di sekolah.

Bimbingan kepala sekolah adalah sangat penting dalam membina disiplin guru, karena dengan melakukan bimbingan ini akan lebih meningkatkan kompetensi dan kualitas guru dalam menjalankan tugas-tugas sekolah. Bentuk bimbingan kepala sekolah kepada guru adalah berupa bimbingan kepada guru yang mengalami kendala membuat perangkat pembelajaran, bimbingan dalam upaya perbaikan pembelajaran di kelas, dan bimbingan kepada guru yang melanggar aturan sekolah.

Upaya bimbingan kepala sekolah kepada guru merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan disiplin guru, karena dengan bimbingan kepala sekolah ini mampu guru dalam membuat perangkat pembelajaran dapat di tingkatan, serta perilaku-perilaku guru yang bertentangan dengan aturan sekolah dapat diatasi pula.³⁵

7. Pembinaan Dilakukan Berdasarkan Prinsip-Prinsip

Menurut Mangkunegara (2005) pembinaan perlu dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, yaitu pemikiran rasional berdasarkan fakta-fakta atau perkiraan dan persiapan untuk tindakan-tindakan kemudian.
- 2) Pengorganisasian, yaitu penyusunan atau pembagian kerja, tugas dan wewenang dan upaya peningkatan kecakapan anggota lembaga pendidikan di bidang tugas pekerjaannya.

³⁵ Sutarto, *Pembinaan Disiplin Kerja Guru SD Negeri Cengglik II Surakarta*, Skripsi, Surakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2017)

- 3) Pengarahan, yaitu kegiatan manajemen untuk mengarahkan anggota lembaga pendidikan mengerti dan memahami pekerjaan yang harus dilakukan dan tujuan sekolah yang hendak dicapai.
- 4) Pengawasan yaitu, kegiatan manajemen yang dilakukan untuk memastikan pekerjaan dilakukan sesuai standar (pedoman kerja) dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.³⁶

8. Prinsip-Prinsip Pembinaan Guru

Adapun prinsip-prinsip pembinaan guru menurut Janawi (2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Pembinaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan guru dan tuntutan perubahan.
- 2) Hubungan guru dan pembina didasarkan pada patner atau mitra kerja yang baik.
- 3) Pembinaan akan berhasil dengan baik apabila dilakukan secara terus-menerus.
- 4) Pembinaan akan berhasil dengan baik apabila pembina memiliki sifat-sifat keteladanan.
- 5) Pembinaan dilakukan melalui berbagai aktivitas dan wadah.
- 6) Pembinaan dilakukan dengan cara melakukan secara horizontal dan vertikal.³⁷

9. Langkah-Langkah Dalam Membina Guru

Menurut Dadang Suhardan (2010) ada lima langkah-langkah kepala sekolah dalam membina guru yaitu sebagai berikut :

- 1) Menggugah kesadaran guru agar melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Membangun pengertian apa yang harus dilakukan, apa, dan bagaimana caranya.

³⁶ Ahmad Susanto, *Op. Cit.*, hlm. 126

³⁷ *Ibid.*, Hlm 130

- 3) Mengawasi jalannya kegiatan pelaksanaan dari hasil yang telah dibicarakan bersama.
- 4) Mengunjungi kelas tempat guru mengajar.
- 5) Menilai dan memperbaiki yang perlu dijalankan agar lebih baik sambil memberi masukan tambahan yang ditemukan ketika sedang dilaksanakan.³⁸

Adanya pembinaan guru sebagai upaya mengembangkan kemampuan yang telah dimiliki guru agar dapat bermanfaat lebih untuk meningkatkan mutu pengajaran. Tujuan pembinaan disusun untuk mengembangkan kemampuan agar dapat meletakkan tugas dan fungsi menjadi lebih baik dan lebih efektif dan menuntut pandangan yang lebih luas, kemampuan dan keterampilan yang lebih baik di mana perkembangan teknologi dan tuntutan. Yang berkaitan dengan pasal 12 ayat 1, Peraturan Pemerintah Nomor 26 tentang Pendidikan, maka setiap kepala sekolah mempunyai tanggung jawab atas pembinaan tenaga kependidikan, terutama guru agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.³⁹

Dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah serangkaian aktivitas melayani dan membantu guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilan guru-guru yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugasnya dalam mengelola proses pembelajaran dengan baik dan maksimal.

B. Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering

³⁸ *Ibid.*, hlm 133

³⁹ *Ibid.*, hlm 128

juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin guru perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral guru supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai tujuan yang optimal.⁴⁰

Menurut Hasibuan (2002), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan sekolah, baik yang tertulis maupun tidak.⁴¹

Prayudi Atmosudirjo dalam Darsono dan Siswandoko menjelaskan disiplin ialah suatu alat yang digunakan kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap guru yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.⁴²

Bejo Siswanto menerangkan disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

⁴⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2011), hlm. 129

⁴¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 78

⁴² Darsono, dan Tjathuk, Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), hlm. 128

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁴³

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan guru untuk menaati peraturan-peraturan yang dibuat baik secara tertulis maupun lisan baik berupa menaati terhadap aturan, taat aturan terhadap sekolah, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya yang ditetapkan oleh sekolah sehingga dapat mencapai tujuan lingkungan sekolah.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dikutip oleh Edy Sutrisno indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:⁴⁴

a. Taat terhadap aturan

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan guru pada jam kerja serta guru dapat melakukan tugas dengan tepat waktu dan benar. Dapat dilihat dari:

- 1) Jam masuk kerja (tingkat ketepatan jam masuk kerja)
- 2) Jam istirahat (tingkat ketepatan jam istirahat)
- 3) Jam pulang kerja (tingkat ketepatan jam pulang kerja)

b. Taat terhadap peraturan sekolah

Peraturan atau tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan sekolah dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap serta dari guru terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Dapat dilihat dari:

⁴³ Bejo Siswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Banjarmasin Antasari Press, 2007), hlm. 6

⁴⁴ Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011), hlm. 94

- 1) Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai dengan yang diharapkan sekolah.
 - 2) Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap peraturan disekolah
- Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam sekolah. Dpaat dilihat dari:
- 1) Berada ditempat kerja selama jam kerja, ijin jika akan keluar
 - 2) Menjaga dan memelihara barang sekolah dengan baik, serta menjaga pemborosan waktu.

Jadi Indikator disiplin kerja yang digunakan ini taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan sekolah, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya disekolah.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwirjo, secara khusus tujuan disiplin kerja, sebagai berikut: ⁴⁵

- a. Agar para guru menepati janji peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan sekolah yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada siswa yang berkepentingan dengan sekolah sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Guru dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa sekolah dengan sebaik-sebaiknya.

⁴⁵ Tohardi, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm 45

- d. Guru dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada sekolah.
- e. Guru mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan sekolah baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari tujuan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah tuntutan bagi guru agar menepati segala peraturan dan kebijakan sekolah dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4. Prinsip- Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara prinsip-prinsip disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Hadir di tempat sebelum waktu mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan sekolah.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah kepala sekolah.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.⁴⁶

5. Macam- Macam Disiplin Kerja

Menurut Wibowo macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk yaitu:⁴⁷

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah

⁴⁶ Mangkunegara, *Op,Cit*, hlm. 76

⁴⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 7

digariskan oleh sekolah. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan guru berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam sekolah. Jika sistem sekolah baik maka diharapkan dapat lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan guru dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada sekolah. Pada disiplin korektif, guru yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki guru pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

6. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat di butuhkan oleh setiap guru. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para guru mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang guru. Lingkungan sekolah yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan sekolah yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.⁴⁸

C. Guru

⁴⁸ Faustino Cardoso Gomes, Manajemen sumber daya, andi, (Yogyakarta: Selemba Empat 2003), hlm 34

1. Pengertian Guru

Guru adalah orang yang pekerjaannya, mata pencahariannya, dan profesinya mengajar.⁴⁹

Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2 menjelaskan tentang Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru (Pasal 1) dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵⁰

Jadi, dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan dan menilai kegiatan akademik dalam kegiatan belajar mengajar.

2. Tugas Guru

Tugas guru yaitu membimbing anak didik dalam masa perkembangannya untuk menjadi orang yang dewasa. Dewasa dalam konteks ini adalah orang yang mempunyai keimanan, keilmuan yang mapan, berakhlak mulia, dan mempunyai kepribadian muslim. Tugas pokok guru dalam pendidikan ada 3 yaitu sebagai berikut :⁵¹

1) Mengajar

Mengajar berarti menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa.

⁴⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Definisi Guru*, tanggal diakses 24 April 2020, pukul 13.40

⁵⁰ UU Nomor 14 Tahun 2005

⁵¹ <https://www.silabus.web.id/pengertian-guru-dan-tugas-guru/>, Tanggal diakses, 10 Mei 2020, pukul. 21.00

Menjadikan siswa dari tidak mengetahui menjadi mengetahui tentang berbagai disiplin ilmu sesuai mata pelajaran masing-masing. Fokus utamanya adalah aspek kognitif (intellectual) siswa. Mengajar dilaksanakan dengan strategi dan metode, serta media pembelajaran yang sesuai. Tugas mengajar ini dapat dilakukan oleh semua orang dewasa.

2) Mendidik

Tugas guru sebagai pendidik merupakan tugas yang boleh dikatakan agak rumit. Tugas mendidik berkaitan dengan sikap dan tingkah laku (afektif) yang akan dikembangkan pada siswa. Mendidik berarti mengubah tingkah laku siswa ke arah yang baik. Siswa dalam satu kelas akan memiliki berbagai karakter dan tingkah laku. Semua karakter dan tersebut akan dikembangkan dan diarahkan kepada karakter dan tingkah laku yang baik. Hal ini tidaklah mudah dilakukan oleh seorang guru. Mengembangkan karakter dan tingkah laku siswa ke arah yang lebih baik tidak bisa diajarkan melalui doktrin-doktrin. Yang diperlukan adalah keteladanan dan contoh-contoh yang baik dan nyata dari seorang guru. Guru harus berkorban baik dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku.

3) Melatih

Tugas guru melatih siswa untuk memiliki sejumlah ketrampilan dan kecakapan sesuai mata pelajaran masing-masing. Pada sekolah umum, maka keterampilan dan kecakapan yang dimaksud disini adalah keterampilan dan kecakapan dasar.

BAB III

KONDISI OBJEKTIF PENELITIAN

A. Sejarah Lembaga

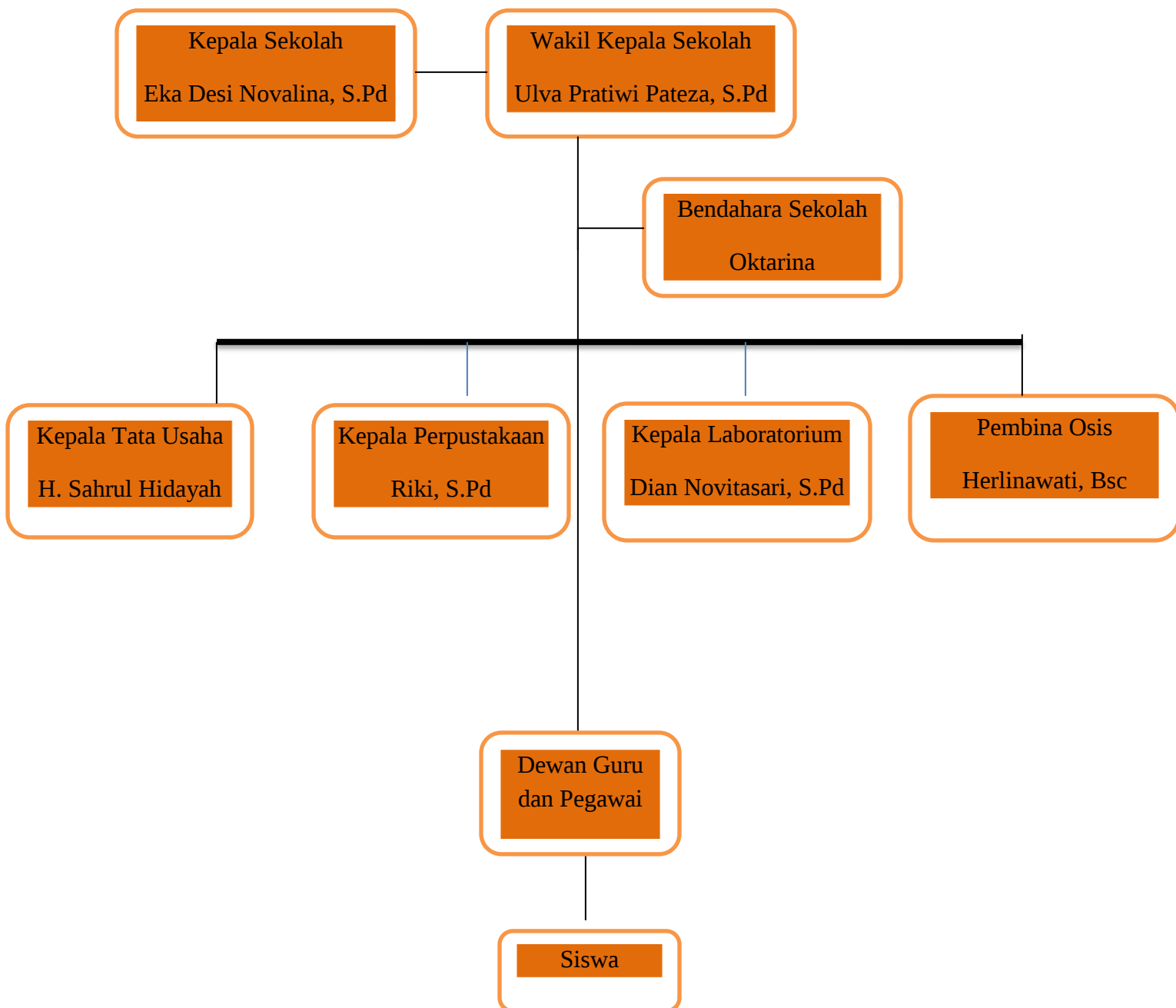
SMP Yayasan Bakti merupakan sekolah yang didirikan oleh Yayasan Pendidikan bernama **SLTP Yayasan Bakti Prabumulih**, terdaftar tanggal 29 April 1951 NO.293/1981 SK menteri Tanggal 11 Agustus 1951 No.75/1.11/I/1951. Nomor statistik : 202116143739, diakui tanggal SK Kakanwil 17 Desember 1990 No. 1996 no.126/1.11/F/1996. Tanggal Piagam 24 Maret 1997 dengan No.piagam A.11.995 (U).

B. Identitas Sekolah

Nama Sekolah	: SMP YAYASAN BAKTI PRABUMULIH
NPSN	: 10643739
Jenjang Pendidikan	: SMP
Status Sekolah	: Swasta
Alamat Sekolah	: Jalan Urip Sumoharjo No. 378
RT/ RW	: 1 / 2
Kode Pos	: 31121
Kelurahan	: Wonosari
Kecamatan	: Kec. Prabumulih Utara
Kabupaten/ Kota	: Kota Prabumulih
Provinsi	: Prov. Sumatera Selatan
Negara	: Indonesia
Posisi Geografis	: -3.4305 lintang

C. Struktur Organisasi SMP Yayasan Bakti Prabumulih

Struktur Organisasi SMP YB Prabumulih⁵²



⁵² Dokumentasi SMP YB Prabumulih tahun 2020

E. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

Visi

Pengertian visi adalah gambaran masa depan yang diinginkan oleh sekolah agar sekolah yang bersangkutan dapat menjamin kelangsungan hidup dan perkembangannya.⁵³

Adapun visi SMP Yayasan Bakti Prabumulih adalah Mewujudkan peserta didik yang cerdas, terampil dan berakhlak mulia.

Misi

Pengertian misi adalah tindakan untuk memenuhi kepentingan tiap-tiap kelompok yang terkait dengan sekolah.⁵⁴

Adapun misi di SMP Yayasan Bakti Prabumulih yaitu sebagai berikut :

- a) Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan
- b) Melaksanakan kegiatan pengembangan diri sesuai dengan minat dan bakat peserta didik
- c) Menumbuhkan sikap disiplin yang tinggi pada setiap warga sekolah
- d) Menanamkan keimanan dan ketaqwaan melalui pengamatan ajaran agama
- e) Menanamkan etika dan budi pekerti melalui pelajaran budi pekerti dan agama islam
- f) Menumbuhkan sikap toleransi terhadap sesamawarga sekolah

Tujuan Sekolah

Pengertian tujuan sekolah adalah apa yang akan dicapai/dihasilkan oleh sekolah yang bersangkutan dan kapan tujuan akan dicapai.⁵⁵

Adapun tujuan sekolah di SMP Yayasan Bakti Prabumulih yaitu sebagai berikut :

- a. Mampu menyerap dan mengembangkan ilmu yang didapat dalam proses pembelajaran

⁵³ Nazarudiin, Managemen Strategik, (Palembang: CV. Amanah, 2018), Hlm. 20

⁵⁴ Ibid., Hlm. 24

⁵⁵ Ibid., hlm. 26

- b. Mengenali kemampuan dirinya agar siswa dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya
- c. Menghayati dan melaksanakan ajaran agama sesuai dengan syaratnya dan dapat memiliki budi pekerti yang luhur
- d. Mampu mengembangkan potensi diri sebagai wujud prestasi belajar untuk mencapai cita-citanya demi masa depan
- e. Memiliki rasa cinta kepada bangsa dan Negara Indonesia
- f. Mampu menjaga kebersihan bak dilingkungan sekolah, tempat tinggal, lingkungan sekitarnya

F. Kondisi Objektif

1. Keadaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga Pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (Pegawai) SMP Yayasan Bakti prabumulih terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan honorer (Non-PNS). Jumlah guru dan pegawai SMP Yayasan Bakti prabumulih hingga sekarang berjumlah 19 orang. Untuk lebih jelasnya berikut statistik keadaan guru dan pegawai SMP Yayasan bakti Prabumulih dalam lima tahun terakhir.

Daftar Nama Guru dan Pegawai SMP Yayasan Bakti Prabumulih⁵⁶

NO	NAMA	JABATAN	KET
1	Eka Desi Novalina, S.Pd	Kepala Sekolah	
2	Ulva Pratiwi Pateza, S.pd	Wakil Kepala Sekolah	
3	Oktarina	Bendahara Sekolah	
4	H. Sahrul Hidayah	Kepala Tata Usaha	

⁵⁶ Dokumentasi SMP YB Prabumulih tahun 2020

5	Riki,S.pd	Kepala Perpustakaan	
6	Dian Novitasari,S.pd	Kepala Laboratorium	
7	Herlinawati, Bsc	Pembina Osis	
8	Ngasirah	Guru	
9	Askarudin,S.ag	Guru	
10	Arina, S.pd	Guru	
11	Reka Hamdian, S.pd	Guru	
12	Reni Prami Arsih	Guru	
13	Desi Irmayanti	Guru	
14	Amida	Guru	
13	Eha P S.Pd	Guru	
14	Irma Diana Agustianti	Pegawai	
15	M.Fajri Hidayah	Pegawai	
18	Sudarman, SP	Pegawai	
19	Elly	Pegawai	

Nama-Nama Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih⁵⁷

No.	Nama	Periode
1	Kailani	1981 – 1986
2	Djamaani, BA	1986 – 1992
3	Dra. Sukarni	1992 – 1996
4	Sitti Badiyah, BA	1996 – 2000
5	Satugi, A.Md	2000 – 2010
6	Mahrim, S.Pd	2010 – 2019
7	Eka Desi Novalina, S.Pd	2019 - Sekarang

2. Keadaan Siswa

Jumlah siswa SMP Nurul Amal Palembang alhamdulillah sekarang berjumlah hampir 162 siswa dibagi ke dalam 6 kelas yaitu kelas VII ada 2 kelas, kelas VIII ada 3 kelas, dan kelas XI ada 1 kelas.

3. Keadaan Sarana Dan Prasarana sekolah

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan, ada 8 standar dalam penyelenggaraan pendidikan yakni, standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Fasilitas sekolah adalah masuk pada standar sarana dan prasarana. Hingga saat ini SMP Yayasan Bakti terus berupaya memenuhi sarana prasarana sesuai standar. Berikut sarana dan prasarana yang ada di SMP Yayasan Bakti Prabumulih yaitu :

⁵⁷ Dokumentasi SMP YB Prabumulih tahun 2020

1. 12 Ruang Belajar.
2. 1 Ruang Lab Komputer.
3. 1 Ruang Serbaguna.
4. 1 Ruang Labor.
5. 1 Ruang Perpustakaan.
6. 1 Ruang UKS.
7. 1 Ruang OSIS.
8. 1 Ruang Kantor.
9. Ruangan Lainnya seperti Wc Guru, Siswa.

4. Budaya SMP Yayasan Bakti Prabumulih

SMP Yayasan Bakti Prabumulih memiliki kebiasaan atau budaya yang harus dilaksanakan seluruh warga madrasa. Budaya itu bertujuan membentuk karakter atau pribadi yang unggul. Budaya tersebut yaitu:

1. Disiplin;
2. Bersalaman antar warga sekolah;
3. Sapa, salam dan senyum setiap kali bertemu;
4. Kerjasama dan gotong royong;
5. Mengunjungi guru atau keluarganya yang sakit

5. Sistem Yang Sedang Berjalan

1. Manajemen Kurikulum
 - a. Pembuatan Silabus Pendidikan SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - b. Pengembangan Kurikulum Muatan Lokal
2. Manajemen Kesiswaan
 - a. Program Kesiswaan
 - b. Penerimaan Siswa Baru
 - c. Penetapan Siswa Baru
 - d. Evaluasi atau Pelaporan Kemajuan Siswa
 - e. Mutasi atau Pelaporan
 - f. Layanan Bagi Siswa

- g. Keadaan Siswa
- h. Prestasi Siswa
- 3. Manajemen Sarana Prasarana
 - a. Keadaan sarana dan Prasarana Pendidikan di SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendidikan di SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - c. Penginventarisan Sarana dan Prasarana Pendidikan di Yayasan Bakti Prabumulih
 - d. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pendidikan SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - e. Penyimpanan Sarana dan Prasarana Pendidikan SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - f. Penghapusan Sarana dan Prasarana Pendidikan SMP Yayasan Bakti Prabumulih
- 4. Supervisi Pendidikan
 - a. Pelaksanaan Supervisi kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - b. Teknik Supervisi Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih
- 5. Manajemen Personalia
 - a. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan
 - b. Jenjang Pendidikan Tenaga Pendidik dan Kependidikan
 - c. Pengrekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Yayasan Bakti Prabumulih Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Yayasan Bakti Prabumulih Promosi dan Pemutusan Hubungan Kerja SMP Yayasan Bakti Prabumulih
- 6. Manajemen Perpustakaan
 - a. Sejarah berdirinya perpustakaan SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - b. Koleksi perpustakaan
 - c. SDM perpustakaan

- d. Anggota Perpustakaan
- e. Perpustakaan SMP Yayasan Bakti Prabumulih mempunyai peranan sebagai salah satu sarana pendidikan yang sangat dibutuhkan sebagai pusat sumber belajar.
- f. Adapun peranan perpustakaan SMP Yayasan Bakti Prabumulih Adalah sebagai berikut:

1) Sebagai sarana informasi

Bagi setiap siswa, guru, karyawan SMP Yayasan Bakti Prabumulih yang membutuhkan informasi, maka ia dapat menanyakan dan sekaligus mencari sumber bahan dipergustakaan. Perpustakaan di SMP Yayasan Bakti Prabumulih sudah cukup afektif dalam pencarian data informasi bahan ajar dan buku-buku yang berkaitan dengan pendidikan umum dan agama.

2) Sebagai sarana pendidikan

Perpustakaan sebagai sarana pendidikan bagi para siswa-siswi, karena melalui perpustakaan inilah siswa-siswa dapat menimbulkan motivasi dalam membaca maupun berkreaitivitas untuk mencari inspirasi baru, dan menambah ilmu pengetahuan diluar jam sekolah.

7. Manajemen Keuangan

- a. Sumber Dana.
- b. Perencanaan Pembiayaan PendidikanSMP Yayasan Bakti Prabumulih.
- c. Pertanggung jawaban Keuangan SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih

Dalam bab IV ini peneliti akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan di lapangan yang peneliti peroleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data dalam peneliti ini ada tiga orang sebagai informan key yaitu kepala sekolah Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd, guru Ibu Reka Hamdian, S.pd dan siswa Resi Agustia di SMP YB Prabumulih. Dengan pokok penelitian pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dan faktor yang mendukung dan menghambat dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

Peneliti fokus pada pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dan faktor yang mendukung dan menghambat dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Dengan hasil penelitian dan analisis pembahasan dalam bab IV ini akan peneliti uraikan berpedoman pada alat pengumpul data yaitu wawancara, observasi dan didukung oleh dokumentasi tentang pembinaan disiplin kerja guru di SMP YB Palembang dengan sepuluh indikator terkait pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dan faktor yang mendukung dan menghambat dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

- a. Melaksanakan apel pagi setiap hari senin pagi dengan melakukan kegiatan rutin upacara bendera

Dari hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMP Bakti Prabumulih pada tanggal 17 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang yang dilakukan pihak sekolah setiap Senin pagi untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa melaksanakan apel pagi setiap hari Senin pagi dengan melakukan kegiatan rutin upacara bendera. Pada saat upacara bendera tersebut saya

menyampaikan pengarahan dan bimbingan kepada guru yang mengikuti upacara bendera setiap Senin pagi. Para guru juga melihat proses pelaksanaan upacara bendera yang dilaksanakan para siswa SMP Yayasan Bakti Prabumulih yang mana pelaksanaan upacara tersebut mengandung makna pembelajaran kedisiplinan, kegigihan dan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.⁵⁸

Menurut Kepala Sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih Eka Desi Novalina juga menambahkan bahwa bahwa pembinaan kepada guru selalu dilakukan untuk meningkatkan disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih khususnya setiap hari Senin dalam upacara bendera.⁵⁹

Relevan dengan yang sampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru agama Islam di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menerangkan bahwa kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih sering memberikan pembinaan atau pengarahan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam bertugas sebagai guru di SMP Bakti Prabumulih. Pembinaan tersebut sering disampaikan dalam upacara bendera hari Senin pagi dan juga setiap pelaksanaan rapat di sekolah.⁶⁰

1. Apa tujuan kegiatan tersebut untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?

Dari sumber data atau informan penelitian melalui wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 17 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang tujuan kegiatan upacara bendera tersebut untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa memang betul upacara bendera tersebut dilaksanakan salah satu cara untuk

⁵⁸ Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 17 Maret 2020

⁵⁹ Eka Desi Novalina, Kepala SMP..., *Wawancara*, 17 Maret 2020

⁶⁰ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 17 Maret 2020

meningkatkan kinerja guru untuk mengarahkan dan mengingatkan kembali setiap pekannya. Melaksanakan apel pagi setiap hari Senin pagi dengan melakukan kegiatan rutin upacara bendera. Pada saat upacara bendera tersebut saya menyampaikan pengarahan dan bimbingan kepada guru yang mengikuti upacara bendera. Melalui pembinaan saat upacara tersebut diharapkan guru memiliki kedisiplinan, kegigihan dan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.⁶¹

Menurut Kepala Sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih Eka Desi Novalina juga menambahkan bahwa pembinaan kepada guru selalu dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih sehingga para guru memiliki kinerja yang baik yang akhirnya mendukung peningkatan kualitas pendidikan di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ini.⁶²

Relevan dengan yang disampaikan oleh Ibu Arina, S.Pd, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih selalu memberikan pembinaan atau pengarahan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam bertugas sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Pembinaan tersebut sering disampaikan dalam upacara bendera hari Senin pagi dan juga setiap pelaksanaan rapat di sekolah atau pertemuan bersama komite sekolah.⁶³

2. Apakah setiap guru diwajibkan untuk melaksanakan upacara tiap senin pagi untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?

⁶¹Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 17 Maret 2020

⁶² Eka Desi Novalina, Kepala SMP..., *Wawancara*, 17 Maret 2020

⁶³ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 17 Maret 2020

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Bakti Prabumulih pada tanggal 17 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang setiap guru diwajibkan untuk melaksanakan upacara tiap senin pagi untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa setiap guru diwajibkan untuk melaksanakan upacara tiap senin pagi. Saya mewajibkan kepada guru untuk mengikuti upacara bendera setiap Senin pagi. Para guru juga melihat proses pelaksanaan upacara bendera yang dilaksanakan para siswa SMP Yayasan Bakti Prabumulih yang mana pelaksanaan upacara tersebut mengandung makna pembelajaran kedisiplinan, kegigihan dan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepada siswa dan juga kepada guru sebagai pendidik.⁶⁴

Relevan dengan yang sampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru agama Islam di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menerangkan bahwa kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih setiap guru diwajibkan untuk melaksanakan upacara tiap senin pagi di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Dalam kesempatan upacara tersebut, kepala sekolah sebagai Pembina upacara dan memberikan pembinaan kepada guru agar meningkatkan kedisiplinan kerjanya sehingga dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁶⁵

Dari uraian hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat peneliti jelaskan bahwa pada hari Senin dan memang benar bahwa setiap hari Senin pagi dilaksanakan upacara bendera yang dilaksanakan oleh siswa dan seluruh guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Kepala sekolah memberikan pembinaan agar para guru dan siswa dapat bekerja sama dan meningkatkan kedisiplinannya

⁶⁴Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 17 Maret 2020

⁶⁵ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 17 Maret 2020

masing-masing. Guru meningkatkan kedisiplinan kerja dan siswa meningkatkan kedisiplinan dalam belajar. Dan hal ini juga dibuktikan dari dokumentasi SMP Yayasan Bakti Prabumulih khususnya adanya foto-foto pelaksanaan upacara bendera yang dilaksanakan hari Senin pagi



(Gambar Pelaksanaan Upacara Bendera hari Senin Pagi di SMP Yayasan Bakti Prabumulih)

b. Menyelenggarakan workshop

1. Kapan penyelenggaraan workshop dilakukan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Kapan penyelenggaraan workshop dilakukan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa penyelenggaraan workshop dilakukan pada saat siswa libur sekolah seperti libur semester dan kenaikan kelas. Saat itulah

diadakan workshop untuk guru-guru di sekolah untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁶⁶

Menurut kepala sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih Eka Desi Novalina juga menambahkan bahwa mengapa dilaksanakan pada saat siswa libur sekolah supaya pelaksanaan workshop sekolah bisa berjalan baik dan guru-guru lebih fokus dalam mengikuti workshop tersebut. Workshop tersebut menghadirkan nara sumber atau pembicara dari luar seperti Kemendikbud Kota Prabumulih, Widya Swara atau dari Balai Diklat ataupun akademisi dan professional lainnya.⁶⁷

Relevan dengan yang disampaikan oleh Ibu Arina, S.Pd, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih sering mengadakan workshop kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam bertugas sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Workshop tersebut biasanya dilaksanakan pada waktu liburan sekolah sehingga pelaksanaannya tidak mengganggu proses pembelajaran di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁶⁸

2. Apa tujuan workshop ini dilakukan terhadap pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apa tujuan workshop ini dilakukan terhadap pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. penyelenggaraan workshop dilakukan pada saat siswa libur sekolah seperti libur semester dan kenaikan kelas. Diadakan workshop untuk guru-guru di sekolah

⁶⁶Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁶⁷ Eka Desi Novalina, Kepala SMP..., *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁶⁸ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁶⁹

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih biasanya mengadakan pelatihan atau workshop yang bertujuan untuk guru-guru dan selalu memberikan pembinaan atau pengarahan kepada guru-guru untuk meningkatkan disiplin dalam bertugas sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih..⁷⁰

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa memang betul bahwa dilaksanakannya workshop tersebut bertujuan salah satunya adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam proses pembelajaran di sekolah dan juga bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih apalagi kami adalah sekolah swasta atau yayasan, jika sekolah dalam hal ini kepala sekolah tidak mengadakan workshop guru akan kesulitan untuk mendapatkan pengetahuan dan semangat baru.⁷¹

Dari hasil observasi peneliti di SMP Yayasan Bakti Prabumulih, terbukti bahwa ada foto-foto kegiatan workshop sebagai dokumentasi yang pernah dilaksanakan pelatihan atau workshop di sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dan disiplin kerja guru dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah.⁷²

3. Apakah setiap guru sudah mengikuti workshop ini demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

⁶⁹Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁷⁰ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁷¹ Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁷² Observasi di SMP Bakti Prabumulih, 18 Maret 2020

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apakah setiap guru sudah mengikuti workshop ini demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Penyelenggaraan workshop tidak hanya dilakukan satu atau dua orang guru saja, tetapi untuk semua guru yang ada di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁷³

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih mengadakan pelatihan atau workshop yang bertujuan untuk guru-guru dan selalu memberikan pembinaan atau pengarahan kepada guru-guru untuk meningkatkan disiplinnya dalam bertugas sebagai guru dan wajibkan untuk seluruh guru yang bertugas di SMP Yayasan Bakti Prabumulih..⁷⁴

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa memang betul bahwa dilaksanakannya workshop tersebut diwajibkan untuk seluruh guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dalam rangka meningkatkan pengetahuan guru dan diharapkan akan berimplikasi pada peningkatan disiplin guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁷⁵

Dari hasil observasi peneliti di SMP Yayasan Bakti Prabumulih, terbukti bahwa ada foto-foto kegiatan workshop sebagai dokumentasi yang pernah dilaksanakan pelatihan atau workshop di sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dan disiplin kerja guru di sekolah.⁷⁶

⁷³ Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁷⁴ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁷⁵ Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁷⁶ Observasi di SMP Bakti Prabumulih, 18 Maret 2020



(Gambar Workshop di SMP Yayasan Bakti Prabumulih)

- c. Mengutus guru untuk mengikuti bimtek (bimbingan teknis)
 - 1. Siapa saja yang mengikuti bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Siapa saja yang mengikuti bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Penyelenggaraan workshop tidak hanya dilakukan satu atau dua orang guru saja, tetapi untuk semua guru yang ada di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Namun, untuk pelaksanaan workshop di luar sekolah seperti yang dilaksanakan oleh Kemendiknas Kota Prabumulih atau Balai Diklat Kota Prabumulih, sekolah mengutus guru sesuai dengan permintaan dalam surat undangan utusan guru sebagai peserta workshop dari sekolah.⁷⁷

Relevan dengan yang sampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih biasanya mengutus 2-3 orang guru sesuai

⁷⁷Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

permintaan atau kuota untuk mengikuti pelatihan atau workshop yang dilaksanakan oleh dinas atau balai Diklat Kota Prabumulih yang bertujuan untuk guru-guru dan pengarahannya kepada guru-guru untuk meningkatkan disiplinnya dalam bertugas sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁷⁸

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa saya pernah diutus sebagai peserta workshop tersebut diwajibkan untuk guru di tingkat SMP di Kota Prabumulih yang diadakan oleh pemerintah Kota Prabumulih atau Balai Diklat Kemendiknas.⁷⁹

Dari hasil observasi peneliti di SMP Yayasan Bakti Prabumulih, terbukti bahwa ada foto-foto kegiatan workshop dan juga sertifikat atau piagam yang dimiliki oleh guru sebagai dokumentasi yang pernah mengikuti pelatihan atau workshop di luar sekolah.⁸⁰



(Gambar Penghargaan Kegiatan Workshop di SMP Yayasan Bakti Prabumulih)

⁷⁸ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁷⁹ Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁸⁰ Observasi di SMP Bakti Prabumulih, 18 Maret 2020

2. Apa fungsi bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apa fungsi bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Penyelenggaraan workshop pada umumnya adalah untuk peningkatan disiplin guru. Namun, untuk pelaksanaan workshop di luar sekolah seperti yang dilaksanakan oleh Kemendiknas Kota Prabumulih atau Balai Diklat Kota Prabumulih, sekolah mengutus guru sesuai dengan permintaan dalam surat undangan utusan guru sebagai peserta workshop dari sekolah.⁸¹

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa pada umumnya fungsi bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru. Pelatihan atau workshop yang dilaksanakan oleh dinas atau balai Diklat Kota Prabumulih yang bertujuan untuk guru-guru dan pengarahan kepada guru-guru untuk meningkatkan disiplinnya dalam bertugas sebagai guru khususnya di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁸²

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa fungsi bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru yang akan berpengaruh terhadap meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.⁸³

Dari hasil observasi peneliti di SMP Yayasan Bakti Prabumulih, bahwa ada foto-foto kegiatan workshop dan juga sertifikiat atau piagam

⁸¹Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁸² Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁸³ Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

yang dimiliki oleh guru sebagai dokumentasi yang pernah mengikuti pelatihan atau workshop di luar sekolah.⁸⁴

3. Apakah setiap guru yang mengikuti bimtek (bimbingan teknis) dipraktikkan kembali ilmu yang ia dapatkan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apakah setiap guru yang mengikuti bimtek (bimbingan teknis) dipraktikkan kembali ilmu yang ia dapatkan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Penyelenggaraan workshop pada umumnya adalah untuk peningkatan disiplin kerja guru. Namun, tentunya tidak semua guru dapat mempraktikkannya dengan baik dalam proses pembelajaran di sekolah. Sehingga pihak sekolah masih tetap upaya penambahan kemampuan guru dengan pelaksanaan workshop di sekolah pada saat waktu libur sekolah dan sebagainya.⁸⁵

Relevan dengan yang sampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa Apakah setiap guru yang mengikuti bimtek (bimbingan teknis) dipraktikkan kembali ilmu yang ia dapatkan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Pada umumnya bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru, tetapi tidak semua guru mampu menerapkan apa yang didapat dari luar tersebut. Pelatihan atau workshop yang dilaksanakan oleh dinas atau balai Diklat Kota Prabumulih yang bertujuan untuk guru-guru dan pengarahan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam bertugas sebagai guru khususnya di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁸⁶

⁸⁴ Observasi di SMP Bakti Prabumulih, 18 Maret 2020

⁸⁵ Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁸⁶ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa fungsi bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru yang akan berpengaruh terhadap meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.⁸⁷

Dari uraian wawancara, observasi dan dokumentasi di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa Kepala SMP Bakti Prabumulih sering melaksanakan workshop di sekolah dan pernah mengutus guru sebagai peserta workshop di luar sekolah seperti workshop yang dilaksanakan oleh Kemendiknas atau Balai Diklat Pemerintah Kota Prabumulih khususnya untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam hal ini tidak terkecuali guru-guru yang berugas di SMP Bakti Prabumulih.



(Gambar Bimbingan Teknis di SMP Yayasan Bakti Prabumulih)

d. Melaksanakan pengawasan internal

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apa saja faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan internal untuk

⁸⁷Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, Wawancara, 18 Maret 2020

pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa faktornya banyak, ada faktor yang mendukung dan ada juga yang menghambat.⁸⁸

Desi Novalina juga menambahkan bahwa faktor keberhasilan pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Internal artinya dari dalam yaitu kepala sekolah itu sendiri seperti sibuk dengan urusan dinas atau sekolah sedangkan faktor eksternal adalah terbatasnya waktu dan anggaran biaya untuk melaksanakan program peningkatan kualitas guru di sekolah.⁸⁹

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Internal artinya dari dalam yaitu sekolah itu sendiri seperti terbatasnya waktu untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan faktor eksternal adalah minimnya waktu dan anggaran biaya di sekolah.⁹⁰

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Internal artinya dari dalam yaitu guru itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah minimnya waktu dan anggaran biaya untuk melaksanakan program peningkatan kualitas guru di sekolah.⁹¹

Dari uraian wawancara dan observasi di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa keberhasilan pengawasan dalam disiplin kerja guru dalam meningkatkan disiplin kerja guru terdapat faktor internal minimnya waktu dan faktor eksternal adalah minimnya anggaran biaya. Internal artinya dari dalam yaitu sekolah itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah

⁸⁸Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁸⁹ Eka Desi Novalina, Kepala SMP, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁹⁰ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁹¹ Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

terbatasnya waktu dan anggaran biaya untuk melaksanakan program peningkatan kualitas guru di sekolah.

2. Siapa saja yang terlibat dalam pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Siapa saja yang terlibat dalam pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa yang terlibat dalam pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih adalah Kepala Sekolah dan Yayasan serta Pengawas Dinas.⁹²

3. Apa bentuk timbal balik yang diberikan pengawasan terhadap sekolah dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang bentuk timbal balik yang diberikan pengawasan terhadap sekolah dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.⁹³

Menurut Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih Ibu Eka Desi juga menambahkan bahwa bentuk timbal balik yang diberikan pengawasan terhadap sekolah dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dengan cara sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru disiplin.⁹⁴

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa

⁹²Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁹³Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁹⁴Eka Desi, Kepala SMP..., *Wawancara*, 28 Maret 2020

dengan cara sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru disiplin.⁹⁵

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa dengan cara sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru yang disiplin.⁹⁶

Dari uraian di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa tentang bentuk timbal balik yang diberikan pengawasan terhadap sekolah dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih adalah pihak sekolah dalam hal ini adalah Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin kerja dengan memberikan insentif tambahan gaji dan penghargaan sebagai guru teladan atau guru terbaik sehingga dapat menjadi motivasi kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

B. Pendukung dan Penghambat Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih

a. Adanya kinerja pembinaan yang baik

1. Apa saja faktor pendukung pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih

Dari wawancara peneliti dengan wali murid SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Meri Aprita tentang Apa saja faktor pendukung pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa adanya pembinaan atau bimbingan yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah, seperti guru sering di nasehati atau diingatkan dan juga dilaksanakan

⁹⁵ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

⁹⁶ Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

pelatihan agar guru juga terus belajar sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja sebagai guru.⁹⁷

Sudiyanto Herman wali murid SMP Bakti Prabumulih bahwa Apa saja faktor pendukung pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa adanya pembinaan atau bimbingan yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah, seperti guru sering di nasehati atau diingatkan dan juga dilaksanakan pelatihan agar guru juga terus belajar sehingga dapat meningkatkan disiplinnya sebagai guru.⁹⁸

Relevan dengan yang sampaikan oleh adik Siska Mayasari, S.Pd, selaku siswa SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa adanya pembinaan atau nasihat-nasihat yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah, seperti guru sering di nasehati atau diingatkan agar guru juga disiplin dalam mengajar bukan hanya siswa yang disipilin untuk belajar.⁹⁹

2. Apa bentuk yang diberikan pihak sekolah guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan wali murid SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Meri Aprita tentang Apa bentuk yang diberikan pihak sekolah guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa adanya pembinaan atau bimbingan yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah dan juga penambahan gaji atau honor untuk guru sehingga dapat meningkatkan disiplinnya sebagai guru.¹⁰⁰

Sudiyanto Herman wali murid SMP Bakti Prabumulih bahwa Ia

⁹⁷Meri Aprita, Wali Murid SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

⁹⁸Sudiyanto Herman, Wali Murid SMP...., *Wawancara*, 19 Maret 2020

⁹⁹Siska Mayasari, Siswa SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹⁰⁰Meri Aprita, Wali Murid SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

mengemukakan bahwa adanya pembinaan atau bimbingan yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah dan juga penambahan gaji atau uang untuk guru sehingga dapat meningkatkan disiplinnya sebagai guru.¹⁰¹

Relevan dengan yang disampaikan oleh adik Siska Mayasari, selaku siswa SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa adanya pembinaan atau nasihat-nasihat yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah, dan juga penambahan gaji atau honor untuk guru sehingga dapat meningkatkan disiplin sebagai guru kasihan karena banyak guru yang mengajar di sekolah masih honor bukan PNS.¹⁰²

3. Bagaimana cara sekolah mendukung kinerja pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan wali murid SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Meri Aprita tentang cara sekolah mendukung kinerja pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa cara yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah adalah memberikan penghargaan kepada guru, mengadakan pelatihan yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah.¹⁰³

Sudiyanto Herman wali murid SMP Yayasan Bakti Prabumulih bahwa Ia mengemukakan bahwa cara sekolah mendukung disiplin pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa cara yang dapat dilakukan oleh pihak sekolah adalah memberikan penghargaan kepada guru, mengadakan pelatihan yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah.¹⁰⁴

Relevan dengan yang disampaikan oleh adik Siska Mayasari, selaku siswa SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa

¹⁰¹Sudiyanto Herman, Wali Murid SMP...., *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹⁰²Siska Mayasari, Siswa SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

¹⁰³Meri Aprita, Wali Murid SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹⁰⁴Sudiyanto Herman, Wali Murid SMP...., *Wawancara*, 19 Maret 2020

kenaikan gaji guru dan adanya pembinaan atau nasihat-nasihat yang baik dari Kepala Sekolah atau dari pemerintah, dan juga penambahan gaji atau honor untuk guru sehingga dapat meningkatkan disiplinnya sebagai guru kasihan karena banyak guru yang mengajar di sekolah masih honor bukan PNS.¹⁰⁵

b. Adanya interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru

1. Bagaimana cara memahami seorang guru yang memiliki permasalahan dalam meningkatkan kedisiplinan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan wali murid SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Meri Aprita tentang cara memahami seorang guru yang memiliki permasalahan dalam meningkatkan kedisiplinan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dapat dilihat dari interaksinya dengan sekolah atau kepala sekolah.¹⁰⁶

Sudiyanto Herman wali murid SMP Yayasan Bakti Prabumulih bahwa Ia mengemukakan bahwa cara memahami seorang guru yang memiliki permasalahan dalam meningkatkan kedisiplinan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dapat dilihat dari interaksinya dengan sekolah atau kepala sekolah. Pergaulan sehari-hari seorang guru di sekolah¹⁰⁷

Relevan dengan yang disampaikan oleh adik Siska Mayasari, selaku siswa SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa cara interaksinya dengan sekolah atau kepala sekolah. Pergaulan sehari-hari seorang guru di sekolah seperti guru sering marah-marah di sekolah atau ketika di kelas mungkin sedang pusing mikirin masalah keluarga atau

¹⁰⁵Siska Mayasari, Siswa SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

¹⁰⁶Meri Aprita, Wali Murid SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹⁰⁷Sudiyanto Herman, Wali Murid SMP, *Wawancara*, 19 Maret 2020

kebutuhan makannya anaknya sekolah.¹⁰⁸

2. Bagaimana bentuk bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang bentuk bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan sekolah memberikan bantuan biaya pelatihan dan biaya tambahan gaji sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.¹⁰⁹

Eka Desi juga menambahkan bahwa bentuk bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan sekolah memberikan bantuan biaya pelatihan dan biaya tambahan gaji sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih sekalipun tambahan gaji yang diberikan belum bisa maksimal dikarenakan minimnya anggaran biaya sekolah.¹¹⁰

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa dengan cara sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru disiplin.¹¹¹

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa dengan cara sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru yang disiplin.¹¹²

Dari uraian di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa tentang bentuk bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk pembinaan

¹⁰⁸Siska Mayasari, Murid SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹⁰⁹Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹¹⁰Eka Desi, Kepala SMP...., *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹¹¹Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹¹²Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Sekolah adalah pihak yang sangat tepat dalam hal ini adalah Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin kerja dengan memberikan insentif tambahan gaji dan penghargaan sebagai guru teladan atau guru terbaik sehingga menjadi motivasi kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

3. Apa bentuk interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apa bentuk interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa bentuk interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru adalah sering berkomunikasi dan rapat sekolah dalam peningkatan kualitas sekolah.¹¹³

Menurut kepala sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih yaitu Ibu Eka Desi juga menambahkan bahwa bentuk interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru. Ia mengemukakan sekolah memberikan bantuan biaya pelatihan dan biaya tambahan gaji sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih sekalipun tambahan gaji yang diberikan belum bisa maksimal dikarenakan minimnya anggaran biaya sekolah.¹¹⁴

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa dengan cara sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru disiplin.¹¹⁵

¹¹³Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹¹⁴Eka Desi, Kepala SMP...., *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹¹⁵ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa dengan cara sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru yang disiplin.¹¹⁶

Dari uraian di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa tentang bentuk bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Sekolah adalah pihak yang sangat tepat dalam hal ini adalah Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin kerja dengan memberikan insentif tambahan gaji dan penghargaan sebagai guru teladan atau guru terbaik sehingga dapat menjadi motivasi kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

c. Proses pembelajaran pembinaan yang berkualitas

1. Bagaimana bentuk proses pembelajaran pembinaan yang berkualitas demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang bentuk proses pembelajaran pembinaan yang berkualitas demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa bentuk pembinaan yang baik bagi disiplin kerja guru adalah sering mengingatkan dan membuat peraturan atau tata tertib sekolah dan dirapatkan sekolah dalam peningkatan kualitas sekolah.¹¹⁷

Menurut kepala sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih Ibu Eka Desi juga menambahkan bahwa bentuk pembinaan yang baik untuk guru. Ia mengemukakan sekolah menciptakan suatu tata tertib yang mengikat guru seperti tata tertib jam masuk dan jam pulang kerja, mewajibkan guru

¹¹⁶Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹¹⁷Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

mengikuti upacara bendera, mengadakan pelatihan guru dan memberikan bantuan untuk memotivasi guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih sekalipun tambahan gaji yang diberikan belum bisa maksimal dikarenakan minimnya anggaran biaya sekolah.¹¹⁸

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa dengan cara sekolah memberikan tata tertib kerja guru, absensi kerja, dan sanksi, penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru disiplin.¹¹⁹

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa bentuk pembinaan dengan cara sekolah membuat peraturan atau tata tertib jam kerja guru, disiplin.¹²⁰

Dari uraian di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa tentang pembinaan disiplin kerja guru yang baik untuk pembinaan disiplin kerja di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Sekolah adalah pihak yang sangat tepat dalam hal ini adalah Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih membuat tata tertib kerja dan absensi kerja serta sanksi bagi guru dan penghargaan sebagai guru teladan atau guru terbaik sehingga dapat menjadi motivasi kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

2. Apa saja yang diberikan pihak sekolah untuk pembinaan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Sekolah adalah pihak yang sangat tepat dalam hal ini adalah Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin kerja dengan memberikan insentif tambahan gaji dan penghargaan sebagai guru teladan atau guru terbaik sehingga dapat menjadi motivasi kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

¹¹⁸Eka Desi, Kepala SMP....., *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹¹⁹ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹²⁰ Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa dengan cara sekolah memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru yang disiplin.¹²¹

Dari uraian di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa tentang bentuk bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Sekolah adalah pihak yang sangat tepat dalam hal ini adalah Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin kerja dengan memberikan insentif tambahan gaji dan penghargaan sebagai guru teladan atau guru terbaik sehingga dapat menjadi motivasi kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

3. Apa saja faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran pembinaan yang berkualitas dalam rangka pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 18 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apa saja faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa faktornya banyak, ada faktor yang mendukung dan ada juga yang menghambat.¹²²

Desi Novalina juga menambahkan bahwa faktor keberhasilan pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Internal artinya dari dalam yaitu kepala sekolah itu sendiri seperti sibuk dengan urusan dinas atau sekolah sedangkan faktor eksternal adalah terbatasnya

¹²¹Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹²²Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

waktu dan anggaran biaya untuk melaksanakan program peningkatan kualitas guru di sekolah.¹²³

Relevan dengan yang disampaikan oleh Bapak Askarudin, S.Ag, selaku guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyampaikan bahwa terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Internal artinya dari dalam yaitu sekolah itu sendiri seperti terbatasnya waktu untuk meningkatkan disiplinnya, sedangkan faktor eksternal adalah minimnya waktu dan anggaran biaya di sekolah.¹²⁴

Selain uraian Ibu Arina S.Pd sebagai guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih, ia juga menambahkan bahwa terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Internal artinya dari dalam yaitu guru itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah minimnya waktu dan anggaran biaya untuk melaksanakan program peningkatan kualitas guru di sekolah.¹²⁵

Dari uraian wawancara dan observasi di atas, dapat peneliti jelaskan bahwa keberhasilan pengawasan dalam disiplin kerja guru terdapat faktor internal minimnya waktu dan faktor eksternal adalah minimnya anggaran biaya. Internal artinya dari dalam yaitu sekolah itu sendiri sedangkan faktor eksternal adalah terbatasnya waktu dan anggaran biaya untuk melaksanakan program peningkatan kualitas guru di sekolah.

d. Sarana dan prasarana yang memadai

1. Apa saja sarana dan prasana yang dimiliki untuk upaya pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang sarana dan prasana yang dimiliki untuk upaya pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa

¹²³ Eka Desi Novalina, Kepala SMP, *Wawancara*, 18 Maret 2020

¹²⁴ Askarudin, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

¹²⁵ Arina, Guru SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 18 Maret 2020

saran dan prasarana yang dibutuhkan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru sangat banyak. Seperti ruang belajar yang cukup, anggaran pembinaan untuk guru seperti anggaran untuk pelatihan kompetensi guru, dan workshop.¹²⁶

Menurut kepala sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih Ibu Eka Desi juga menambahkan bahwa Ia mengemukakan anggaran pembinaan untuk guru seperti anggaran untuk pelatihan kompetensi guru, dan workshop sehingga kegiatan-kegiatan tersebut dapat mendukung menumbuhkan disiplin kerja guru di sekolah.¹²⁷

Dari uraian di atas, dapat peneliti jelaskan sarana dan prasarana yang memadai memang menjadi faktor yang sangat penting tetapi memang tidak semua sekolah mampu atau memiliki kemampuan terkait hal ini. Apalagi sekolah swasta dibawah naungan yayasan. Singkatnya adalah bahwa upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkat disiplin kerja guru melakukan semampunya saja sesuai dengan kondisi sekolah.

2. Bagaimana sekolah mewujudkan sarana dan prasarana yang memadai agar tetap mewujudkan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang sekolah mewujudkan sarana dan prasarana yang memadai agar tetap mewujudkan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa sarana dan prasarana yang memadai memang menjadi impian semua sekolah yang ada dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru tetapi tidak semua sekolah dapat mewujudkannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan dana sekolah atau dana yayasan untuk melakukan pembangunan sarana sekolah. Sekolah sudah

¹²⁶Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹²⁷Eka Desi, Kepala SMP...., *Wawancara*, 19 Maret 2020

melakukan berbagai terobosan untuk mendapatkan bantuan pemerintah dan swasta masyarakat melalui pengajuan proposal. Namun, tidak semua proposal yang sekolah ajukan mendapat respon atau berkenan di bantu. Adapun perbaikan dan pengembangan yang sudah sekolah laksanakan seperti ruang belajar, mencukupi anggaran pembinaan untuk guru seperti anggaran untuk pelatihan kompetensi guru, dan workshop serta gaji atau honorer guru.¹²⁸

Menurut kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih Ibu Eka Desi juga menambahkan bahwa Ia mengemukakan saran dan prasarana selalu diupayakan sekolah untuk lebih baik misalnya: perbaikan dan pengembangan yang sudah sekolah laksanakan seperti ruang belajar, mencukupi anggaran pembinaan untuk guru seperti anggaran untuk pelatihan kompetensi guru, dan workshop serta gaji atau honorer guru.¹²⁹

Dari uraian di atas, dapat peneliti jelaskan sarana dan prasarana yang memadai memang menjadi faktor yang sangat penting tetapi memang tidak semua sekolah mampu atau memiliki kemampuan terkait hal ini. Perbaikan dan pengembangan yang sudah sekolah laksanakan seperti ruang belajar, mencukupi anggaran pembinaan untuk guru seperti anggaran untuk pelatihan kompetensi guru, dan workshop serta gaji atau honorer guru apalagi sekolah swasta dibawah naungan yayasan. Singkatnya adalah bahwa upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkat disiplin kerja guru melakukan semampunya saja sesuai dengan kondisi sekolah.

3. Apakah setiap guru memperoleh sarana dan prasarana yang memadai agar dapat mewujudkan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 19 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd

¹²⁸Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹²⁹Eka Desi, Kepala SMP...., *Wawancara*, 19 Maret 2020

tentang Apakah setiap guru memperoleh sarana dan prasarana yang memadai agar dapat mewujudkan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa tidak semua guru memperoleh sarana dan prasarana yang memadai dari sekolah. Sekalipun sekolah selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk para dewan guru. Memang menjadi impian semua sekolah yang ada dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru tetapi tidak semua sekolah dapat mewujudkannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan dana sekolah atau dana yayasan untuk memberikan sarana sekolah kepada guru.¹³⁰

Menurut kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih Ibu Eka Desi juga menambahkan bahwa Ia mengemukakan sarana dan prasarana selalu diupayakan sekolah untuk lebih baik misalnya: perbaikan dan pengembangan yang sudah sekolah laksanakan seperti ruang belajar, mencukupi anggaran pembinaan untuk guru seperti anggaran untuk pelatihan kompetensi guru, dan workshop serta gaji atau honorer guru. Namun meski demikian, masih belum mampu memberikan untuk semua guru yang ada karena keterbatasan anggaran atau dana operasional sekolah khususnya untuk guru.¹³¹

Dari uraian di atas, dapat peneliti jelaskan sarana dan prasarana yang memadai memang menjadi faktor yang sangat penting tetapi memang tidak semua sekolah mampu atau memiliki kemampuan terkait hal ini. Sekolah masih belum mampu memberikan apa yang dibutuhkan untuk semua guru yang ada karena keterbatasan anggaran atau dana operasional sekolah khususnya untuk guru.

¹³⁰Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 19 Maret 2020

¹³¹Eka Desi, Kepala SMP...., *Wawancara*, 19 Maret 2020

C. Faktor Penghambat Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih

- a. Berasal dari dalam diri individu (internal) yang meliputi dari kepribadian dan semangat kerja.
1. Bagaimana cara meningkatkan semangat kerja untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bhakti Prabumulih pada tanggal 20 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang cara meningkatkan semangat kerja untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa :

- 1) Dengan cara mengajak diskusi dan berkomunikasi masalah apa yang dihadapi oleh guru yang tidak bersemangat dalam bekerja.
- 2) Sekolah memberikan penghargaan kepada guru meskipun nilainya belum maksimal.
- 3) Membuat tata tertib disiplin kerja guru
- 4) Memberikan sanksi.

Sekalipun sekolah selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk para dewan guru. Memang tidak semua sekolah yang ada dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru ini bisa terwujud. Hal ini dikarenakan keterbatasan dana sekolah atau dana yayasan untuk memberikan sarana sekolah kepada guru.¹³²

2. Apakah setiap guru memiliki semangat kerja yang baik terhadap pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bhakti Prabumulih pada tanggal 20 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apakah setiap guru memiliki semangat kerja yang baik

¹³²Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bhakti Prabumulih, *Wawancara*, 20 Maret 2020

terhadap pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa memang tidak semua guru memiliki semangat kerja atau disiplin kerja yang baik. Namun, sekolah dalam hal ini kepala sekolah selalu berupaya memberikan pembinaan dan arahan supaya guru bisa bersemangat dalam bekerja meskipun sekolah dalam kondisi apa adanya. Kepala sekolah berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi guru yang bekerja di sekolah ini.¹³³

Dari uraian tersebut, dapat peneliti jelaskan bahwa memang tidak semua guru memiliki semangat kerja atau disiplin kerja yang baik. Namun, sekolah dalam hal ini kepala sekolah selalu berupaya memberikan pembinaan.

3. Apa bentuk keterlibatan sekolah dalam bentuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Bakti Prabumulih pada tanggal 20 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang Apa bentuk keterlibatan sekolah dalam bentuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa sekolah selalu berupaya memberikan pembinaan dan arahan supaya guru bisa bersemangat dalam bekerja meskipun sekolah dalam kondisi apa adanya. Kepala sekolah berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi guru yang bekerja di sekolah ini.¹³⁴

Dari uraian tersebut, dapat peneliti jelaskan bahwa memang tidak semua guru memiliki semangat kerja atau disiplin kerja yang baik. Namun, sekolah dalam hal ini kepala sekolah selalu berupaya memberikan pembinaan dengan mengadakan pelatihan disiplin kerja, pelatihan kompetensi guru dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat dan workshop di luar sekolah dan sekolah memberikan insentif

¹³³Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 20 Maret 2020

¹³⁴Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 20 Maret 2020

kepada guru meskipun mungkin belum maksimal. Mengingat kondisi anggaran sekolah yang belum memadai.

- b. Berasal dari luar individu (eksternal) yang meliputi dari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik.
1. Apa yang dilakukan apabila ada seorang guru tidak memiliki semangat kerja untuk upaya pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 20 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina, S.Pd tentang cara meningkatkan semangat kerja untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia mengemukakan bahwa :

- 1) Dengan cara mengajak diskusi dan berkomunikasi masalah apa yang dihadapi oleh guru yang tidak bersemangat dalam bekerja.
- 2) Sekolah memberikan penghargaan kepada guru meskipun nilainya belum maksimal.
- 3) Membuat tata tertib disiplin kerja guru
- 4) Memberikan sanksi.

Sekalipun sekolah selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk para dewan guru. Memang tidak semua sekolah yang ada dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru ini bisa terwujud. Hal ini dikarenakan keterbatasan dana sekolah atau dana yayasan untuk memberikan sarana sekolah kepada guru.¹³⁵

2. Apa yang diberikan pihak sekolah apabila memiliki seorang guru yang telah mempunyai teknis kedisiplinan kerja yang tinggi demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih?

Dari wawancara peneliti dengan kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih pada tanggal 20 Maret 2020 yaitu Ibu Eka Desi Novalina,

¹³⁵Eka Desi Novalina, Kepala SMP Bakti Prabumulih, *Wawancara*, 20 Maret 2020

S.Pd tentang cara meningkatkan semangat kerja untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. Ia menyatakan memberikan pembinaan dengan mengadakan pelatihan disiplin kerja, pelatihan kompetensi guru dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat dan workshop di luar sekolah dan sekolah memberikan insentif kepada guru meskipun mungkin belum maksimal. Mengingat kondisi anggaran sekolah yang belum memadai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian pada bab-bab sebelumnya dalam penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1) **Pembinaan Disiplin Kerja Guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih:**

Sekolah melaksanakan apel pagi setiap hari senin pagi dengan melakukan kegiatan rutin upacara bendera, Menyelenggarakan pelatihan atau workshop, dan mengutus guru untuk mengikuti bimtek (bimbingan teknis), melaksanakan pengawasan Internal (membuat tata tertib kerja guru, reward dan sanksi).

2) **Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat Pembinaan Disiplin**

Kerja Guru di SMP Yayasan Bhakti Prabumulih: Berasal dari dalam diri individu (internal) yang meliputi dari kepribadian dan semangat kerja dan berasal dari luar guru (eksternal) yang meliputi dari adanya pembinaan sekolah dan tersedianya anggaran atau dana operasional sekolah.

B. Saran-Saran

Untuk kemajuan dan kebaikan bersama dari hasil penelitian di atas, peneliti menyarankan kepada :

1. Bagi sekolah dan kepala sekolah diharapkan selalu melakukan upaya pembinaan atau upaya terobosan dalam memperhatikan dan memberikan penghargaan yang layak bagi guru, sehingga dapat mendorong meningkatnya disiplin kerja guru di SMP Bakti Prabumulih.

2. Bagi guru-guru agar tetap melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan semangat dan disiplin sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Bakti Prabumulih, meskipun penghargaan yang diterima belum memadai bagi guru. Kedepankanlah untuk mengamalkan ilmu yang dimiliki untuk para siswa dan semoga menjadi amal ibadah kepada Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Andri Suistyo. (2015). *Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru Di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobongan*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Jawa Tengah.
- Apriantoni. (2019). *Politik Pendidikan : Pendekatan Kebijakan Pendidikan dan Kepentingan Islam Di Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Helen Sabera Adib. (2016). *Metedologi Penelitian*. Palembang: Noerfikri.
- Kamus Besar Bahasa Indoneisa (KBBI), *Definisi Kerja*, tanggal diakses 26 April 2020, pukul 19.39
- Lexi J. Moloeng. (2012). *Metedologi Penelitian Kuantitaif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Malayu Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.

Nur Alimah. (2013). *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Nurhasanih. (2010). *Persepsi Siswa tentang Disiplin Kerja Guru di MTs Al-Khairiyah Jatirahayu Pondok Melati Jakarta*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah

Rukin. (2019). *Metedologi Pnenlitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

Saipul Annur. (208). *Metode Penelitian Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.

Suharsimi Arikunto. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suwardi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya.

Tohardi. 2002. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yuyun Suria Sumantri. 2009. *Ilmi Dalam Perspektif: Kumpulamn Karangan Tentang Hakikat Ilmu*. Jakarta: Gramedia.

<http://xerma.blogspot.com/2014/05/pengertian-fungsi-pembinaan-menurut.html>,

Tanggal diakses, 23 April 2020, pukul. 21.55

[https://www.pelajaran.co.id/2019/20/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-](https://www.pelajaran.co.id/2019/20/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html)

[dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html](https://www.pelajaran.co.id/2019/20/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html), Tanggal diakses, 24 Maret

2020, pukul 13. 29

LAMPIRAN



Gambar 1: Gedung SMP Yayasan Bakti Prabumulih



Gambar 2: Melaksanakan apel pagi di SMP Yayasan Bakti Prabumulih



Gambar 3: Kegiatan menyelenggarakan workshop di SMP Yayasan Bakti Prabumulih



Gambar 4: Kegiatan bimbingan teknis di SMP Yayasan Bakti Prabumulih



Gambar 5: kegiatan siswa SMP Yayasan Bakti Prabumulih



Gambar 6: kegiatan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih



Gambar 7: kegiatan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih



Gambar 8: kegiatan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan siswa di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara ini diajukan kepada 3 informan sebagai sumber informasi yang digali oleh penulis, yaitu Kepala Sekolah, Guru dan Siswa. Wawancara ini merupakan wawancara tidak terstruktur atau penulis hanya membuat dan mengajukan pertanyaan dan informan bebas untuk menjawab dan menanggapinya. Dalam arti penulis mengajukan pertanyaan tanpa ada pilihan jawaban yang disediakan. Dua pokok permasalahan yang akan penulis sajikan sebagai berikut :

Fokus Penelitian	Deskriptor	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Informan	Butir Pertanyaan	Jawaban
Pembinaan Disiplin Kerja Guru Di SMP Yayasan Bakti Prabumulih	Pembinaan disiplin kerja guru adalah suatu kegiatan memberikan arahan dalam	Melaksanakan apel pagi setiap hari senin pagi dengan melakukan kegiatan	Wawancara, observasi, dokumentasi	Kepala sekolah, guru, siswa	1. Melaksanakan apel pagi setiap hari senin pagi dengan melakukan kegiatan rutin upacara bendera. 1) Apa yang dilakukan pihak sekolah setiap	1. Yang dilakukan pihak sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih setiap senin pagi yaitu pengarahan dan bimbingan kepada guru yang mengikuti

	menaati peraturan yang berlaku untuk mencapai hasil kerja yang baik	rutin upacara bendera			senin pagi untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Apa tujuan kegiatan tersebut untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apakah setiap guru diwajibkan untuk melaksanakan upacara tiap senin pagi untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	upacara bendera setiap senin pagi yang mengandung makna pembelajaran kedisiplinan, kegigihan, dan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. 2. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru dalam mengarahkan dan mengingatkan kembali setiap pekannya dalam rangka peningkatan kinerja guru. 3. Iya, Setiap guru
--	---	-----------------------	--	--	---	--

					Prabumulih ?	diwajibkan untuk melaksanakan upacara tiap senin pagi.
		Menyelenggarakan workshop			2. Menyelenggarakan workshop. 1) Kapan penyelenggaraan workshop dilakukan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Apa tujuan workshop ini dilakukan terhadap pembinaan disiplin	1. Penyelenggaraan workshop dilakukan pada saat siswa libur sekolah seperti libur semester dan kenaikan kelas. 2. Untuk memberikan pembinaan dan pengarahan kepada guru-guru dalam bertugas sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

					kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apakah setiap guru sudah mengikuti workshop ini demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	3. Iya, seluruh guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih diharapkan akan berimplikasi pada disiplin kerja guru.
		Mengutus guru untuk mengikuti bimtek (bimbingan teknis)			3. Mengutus guru untuk mengikuti bimtek (bimbingan teknik). 1) Siapa saja yang mengikuti bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja	1. Penyelenggaraan bimtek tidak hanya dilakukan satu atau dua orang saja, tetapi untuk semua guru yang ada di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. 2. Untuk guru terhadap

					guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Apa fungsi bimbingan teknis untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apakah setiap guru yang mengikuti bimbingan teknis dipraktikkan kembali ilmu	meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah 3. Tidak semua guru mampu menerapkan apa yang didapat dari luar.
--	--	--	--	--	--	--

					yang ia dapatkan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	
		Melaksanakan pengawasan internal			1. Melaksanakan pengawasan internal. 1) Apa saja faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	1. Faktornya banyak, ada faktor pendukung dan ada juga yang menghambat. 2. Kepala sekolah dan yayasan serta pengawas dinas. 3. Cara memberikan penghargaan kepada guru sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari

					2) Siapa saja yang terlibat dalam pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apa bentuk timbal balik yang diberikan pengawasan terhadap sekolah dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	sekolah bagi guru disiplin.
--	--	--	--	--	---	-----------------------------

	Faktor Penghamabat pembinaan disiplin kerja guru dalam rangka peningkatan kinerja guru	Berasal dari dalam diri individu (internal) yang meliputi kepribadian dan semangat kerja.	Wawancara, observasi, dokumentasi	Kepala sekolah, guru, siswa	1. Berasal dari dalam diri individu (internal) yang meliputi dari kepribadian dan semangat kerja. 1) Bagaimana cara meningkatkan semangat kerja untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Apakah setiap guru memiliki semangat kerja yang baik terhadap pembinaan	1. Dengan cara mengajak diskusi dan berkomunikasi masalah apa yang dihadapi oleh guru yang tidak bersemangat dalam bekerja, sekolah memberikan penghargaan kepada guru meskipun nilainya belum maksimal, membuat tat tertib disiplin kerja guru dan memeberikan sanski. 2. Tidak semua guru memiliki semangat
--	--	---	-----------------------------------	-----------------------------	---	---

					disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apa bentuk keterlibatan sekolah dalam bentuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	kerja atau disiplin kerja yang baik, namun kepala sekolah berupaya memberikan pembinaan dan arahan supaya guru bias bersemangat dalam bekerja meskipun sekolah dalam kondisi apa adanya. 3. Kepala sekolah berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi guru yang bekerja di sekolah ini.
		Berasal			1. Berasal dari luar	1. Memberikan yang

		dari luar individu (eksternal) yang meliputi dari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik.			individu (eksternal) yang meliputi dari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik. 1) Apa yang dilakukan apabila ada seorang guru tidak memiliki semangat kerja untuk upaya pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Apa yang diberikan pihak	terbaik untuk para dewan guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih. 2. Memberikan pembinaan dngan mengadakan pelatihan disiplin kerja, pelatihan kompetensi guru dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat dan workshop di luar sekolah dan sekolah memberikan intensif kepada guru meskipun belim maksimal. 3. Sekolah membuat
--	--	---	--	--	--	--

					sekolah apabila memiliki seorang guru yang telah mempunyai teknis kedisiplinan kerja yang tinggi demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apa yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti	tata terib disiplin keja guru.
--	--	--	--	--	---	---------------------------------------

					Prabumulih ?	
	Faktor Pendukung pembinaan disiplin kerja guru dalam rangka peningkatan kinerja guru	Adanya kinerja pembinaan yang baik	Wawancara, observasi, dokumentasi	Kepala sekolah, guru, siswa	1. Adanya kinerja pembinaan yang baik. 1) Apa saja faktor pendukung pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Apa bentuk yang diberikan pihak sekolah apabila memiliki seorang	1. Guru sering di nasehati atau diingatkan dan juga dilaksanakan pelatihan agar guru juga terus belajar . 2. Adanya pembinaan atau bimbingan yang baik dari kepala sekolah atau dari pemerintah dan juga penambahan gaji atau honor untuk

					guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Bagaimana cara sekolah mendukung kinerja pembinaan disiplin kerja guru untuk meningkatkan guru di SMP	guru. 3. Memberikan penghargaan kepada guru, mengadakan pelatihan yang baik dari kepala sekolah atau dari pemerintah.
--	--	--	--	--	--	---

					Yayasan Bakti Prabumulih ?	
		Adanya interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru			1. Adanya interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru. 1) Bagaimana cara memahami seorang guru yang memiliki permasalahan	1. Dilihat cara interaksinya dengan sekolah atau kepala sekolah pegaulan sehari-hari seorang guru di sekolah. 2. Sekolah memberikan

					dalam meningkatkan kedisiplinan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Bagaimana bentuk bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk pembinaan disiplin kerja guru dalam rangka peningkatan kinerja guru di	bantuan biaya pelatihan dan biaya tambahan gaji sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. 3. Bentuk interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru adalah sering berkomunikasi dan rapat sekolah dalam peningkatan kualitas sekolah.
--	--	--	--	--	--	--

					SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apa bentuk interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	
		Proses pembelajaran pembinaan yang berkualitas			1. Proses pembelajaran pembinaan yang berkualitas. 1) Bagaimana bentuk proses pembelajaran pembinaan yang	1. Bentuk pembinaan yang baik bagi disiplin kerja guru yaitu sering mengingatkan dan membuat peraturan atau tata tertib

					berkualitas demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Apa saja yang diberikan pihak sekolah untuk pembinaan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apa saja faktor yang mempengaruhi proses	sekolah dan dirapatkan sekolah dalam peningkatan kualitas sekolah. 2. Memberikan penghargaan kepada gur yang disiplin kerja dengan memberikan intensif tambahan gaji dan penghargaan sebagai guru teladan atau guru terbaik sehingga dapat menjadi motivasi kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih. 3. Faktornya banyak,
--	--	--	--	--	--	---

					pembelajaran pembinaan yang berkualitas di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	ada faktor yang mendukung dan ada juga faktor yang menghambat.
		Sarana dan prasarana yang memadai			1. Sarana dan prasarana yang memadai. 1) Apa saja sarana dan prasarana yang dimiliki untuk upaya pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 2) Bagaimana sekolah mewujudkan	1. Sarana dan prasarana yang dibutuhkan seperti ruang belajar yang cukup, anggaran pembinaan untuk guru seperti anggaran untuk pelatihan kompetensi guru dan workshop. 2. Sarana dan prasarana memadai memang menjadi

					sarana dan prasarana yang memadai agar tetap mewujudkan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ? 3) Apakah setiap guru memperoleh sarana dan prasarana yang memadai agar dapat mewujudkan pembinaan disiplin kerja	impian semua sekolah yang ada dalam rangka peningkatan disiplin kerja guru tetapi tidak semua sekolah dapat mewujudkannya dikarenakan keterbatasan dana sekolah atau dana yayasan untuk melakukan pembangunan sarana sekolah. 3. Tidak semua guru memperoleh sarana dan prasarana yang memadai dari
--	--	--	--	--	---	---

					guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	sekolah. Sekalipun sekolah selalu berupaya untuk membeikan yang terbaik untuk para dewan guru.
--	--	--	--	--	--	---

PEDOMAN OBSERVASI

Hari / Tanggal : Senin/ 15 Juni 2020

Objek Observasi : SMP Yayasan Bakti Prabumulih

NO	Uraian	Jumlah yang Ada	Kondisi	Keterangan
1	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik	Baik
2	Ruang Wakil Kepala	1	Baik	Baik
3	Ruang Kesiswaan	1	Baik	Baik
5	Ruang Perpustakaan	1	Baik	Baik
6	Ruang Mushollah	1	Baik	Baik
7	Ruang Kantin Sekolah	1	Baik	Baik
8	Ruang Toilet	1	Baik	Baik
9	Ruang Gudang	1	Baik	Baik
10	Ruang BP/BK	1	Baik	Baik
11	Ruang Osis	1	Baik	Baik
12	Ruang Koperasi	1	Baik	Baik
13	Ruang UKS	1	Baik	Baik
14	Ruang Kelas	6	Baik	Baik
15	Rumah Penjaga Sekolah	1	Baik	Baik

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Profil Sejarah dan Letak Geografis
 - a. Sejarah Berdiri SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - b. Letak Geografis SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - c. Visi dan Misi SMP Yayasan Bakti Prabumulih
2. Kegiatan pembelajaran dan fasilitas SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - a. Penyusunan jadwal pembelajaran di SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - b. Pembagian tugas guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - c. Jumlah guru dan karyawan
 - d. Jumlah kelas dan siswa
3. Kegiatan belajar mengajar di SMP Yayasan Bakti Prabumulih
 - a. Kegiatan Formal
 - b. Kegiatan Ekstrakurikuler
4. Foto- foto kegiatan sekolah

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Informan : Eka Desi Novalina, S.Pd dan Bapak Askarudin, S.Ag.

Jabatan : Kepala Sekolah dan Guru

Hari/ Tanggal : Senin/ 15 Juni 2020

No	Butir Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Apa yang dilakukan pihak sekolah setiap senin pagi untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Yang dilakukan pihak sekolah SMP Yayasan Bakti Prabumulih setiap senin pagi yaitu pengarahan dan bimbingan kepada guru yang mengikuti upacara bendera setiap senin pagi yang mengandung makna pembelajaran kedisiplinan, kegigihan, dan tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.
2.	Apa tujuan kegiatan tersebut untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Untuk guru dalam mengarahkan dan mengingatkan kembali setiap pekannya dalam rangka peningkatan kinerja guru.
3.	Apakah setiap guru diwajibkan untuk	Setiap guru diwajibkan untuk

	melaksanakan upacara tiap senin pagi untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	melaksanakan upacara tiap senin pagi di SMP Yayasan Bakti Prabumulih dalam kesempatan upacara tersebut kepala sekolah sebagai pembina upacara dan memberikan pembinaan kepada guru agar meningkatkan kedisiplinan kerjanya sehingga dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.
4.	Kapan penyelenggaraan workshop dilakukan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Penyelenggaraan workshop dilakukan pada saat siswa libur sekolah seperti libur semester dan kenaikan kelas.
5.	Apa tujuan workshop ini dilakukan terhadap pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Untuk memberikan pembinaan dan pengarahan kepada guru-guru dalam bertugas sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
6.	Apakah setiap guru sudah mengikuti workshop ini demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Iya, seluruh guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih diharapkan akan berimplikasi pada peningkatan kinerja guru

7.	Siapa saja yang mengikuti bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Penyelenggaraan bimtek tidak hanya dilakukan satu atau dua orang saja, tetapi untuk semua guru yang ada di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
8.	Apa fungsi bimtek (bimbingan teknis) untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Untuk peningkatan guru terhadap meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah
9.	Apakah setiap guru yang mengikuti bimtek (bimbingan teknis) dipraktikkan kembali ilmu yang ia dapatkan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Tidak semua guru mampu menerapkan apa yang didapat dari luar.
10.	Apa saja faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Faktornya banyak, ada faktor pendukung dan ada juga yang menghambat.
11.	Siapa saja yang terlibat dalam pengawasan internal untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Kepala sekolah dan yayasan serta pengawas dinas. Cara memberikan penghargaan kepada guru
12.	Apa bentuk timbal balik yang diberikan pengawasan terhadap sekolah dalam pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti	Sebagai guru teladan dan juga insentif guru dari sekolah bagi guru disiplin.

	Prabumulih ?	
13	Bagaimana cara meningkatkan semangat kerja untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Dengan cara mengajak diskusi dan berkomunikasi masalah apa yang dihadapi oleh guru yang tidak bersemangat dalam bekerja, sekolah memberikan penghargaan kepada guru meskipun nilainya belum maksimal, membuat tat tertib disiplin kerja guru dan memeberikan sanski.
14	Apakah setiap guru memiliki semangat kerja yang baik terhadap pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Tidak semua guru memiliki semangat kerja atau disiplin kerja yang baik, namun kepala sekolah berupaya memberikan pembinaan dan arahan supaya guru bias bersemangat dalam bekerja meskipun sekolah dalam kondisi apa adanya.
15	Apa bentuk keterlibatan sekolah dalam bentuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Kepala sekolah berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi guru yang bekerja di sekolah ini
16	Apa yang dilakukan apabila ada seorang guru	Memberikan yang terbaik

	tidak memiliki semangat kerja untuk upaya pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	untuk para dewan guru SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
17	Apa yang diberikan pihak sekolah apabila memiliki seorang guru yang telah mempunyai teknis kedisiplinan kerja yang tinggi demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Memberikan pembinaan dengan mengadakan pelatihan disiplin kerja, pelatihan kompetensi guru dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat dan workshop di luar sekolah dan sekolah memberikan intensif kepada guru meskipun belum maksimal.
18	Apa yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Sekolah membuat tata tertib disiplin kerja guru.
19	Apa saja faktor pendukung pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Guru sering di nasehati atau diingatkan dan juga dilaksanakan pelatihan agar guru juga terus belajar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai guru. Memberikan penghargaan kepada guru, mengadakan pelatihan yang baik dari

		kepala sekolah atau dari pemerintah.
20	Apa bentuk yang diberikan pihak sekolah guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Adanya pembinaan atau bimbingan yang baik dari kepala sekolah atau dari pemerintah dan juga penambahan gaji atau honor untuk guru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai guru.
21	Bagaimana cara sekolah mendukung kinerja pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Memberikan penghargaan kepada guru, mengadakan pelatihan yang baik dari kepala sekolah atau dari pemerintah.

PEDOMAN WAWANCARA

Nama Informan : Meri Aprita

Jabatan : Siswa SMP Yayasan Bakti Prabumulih

Hari/Tanggal : Senin/ 15 Juni 2020

No	Butir Pertanyaan	Hasil Wawancara
	Bagaimana cara memahami seorang guru yang memiliki permasalahan dalam meningkatkan kedisiplinan untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Dilihat cara interaksinya dengan sekolah atau kepala sekolah pegaulan sehari-hari seorang guru di sekolah.
	Bagaimana bentuk bantuan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Sekolah memberikan bantuan biaya pelatihan dan biaya tambahan gaji sebagai guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
	Apa bentuk interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru untuk pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Bentuk interaksi yang baik antara kepala sekolah dan guru adalah sering berkomunikasi dan rapa sekolah dalam peningkatan kualitas sekolah.
	Bagaimana bentuk proses pembelajaran pembinaan yang brkualias demi pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti	Bentuk pembinaan yang baik bagi disiplin kerja guru yaitu sering mengingatkan dan

	Prabumulih ?	membuat peraturan atau tata tertib sekolah dan dirapatkan sekolah
	Apa saja yang diberikan pihak sekolah untuk pembinaan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Dalam peningkatan kualitas sekolah. Memberikan penghargaan kepada gur yang disiplin kerja dengan memberikan intensif tambahan gaji dan penghargaan sebagai guru teladan atau guru terbaik sehingga dapat menjadi motivasi kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih
	Apa saja faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran pembinaan yang berkualitas dalam rangka pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Faktornya banyak, ada faktor yang mendukung dan ada juga fakto yang menghambat.
	Apa saja saran dan prasana yang dimiliki untuk upaya pembinaan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Sarana dan prasarana yang dibutuhkan seperti ruang belajar yang cukup, anggaran pembinaan untuk guru seperti anggaran untuk pelatiha kompetensi guru dan workshop.
	Bagaimana sekolah mewujudkan sarana dan prasarana yang memadai agar tetap	Sarana dan prasarana memadai memang menjadi

	mewujudkan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	impian semua sekolah yang ada dalam rangka peningkatan disiplin kerja guru tetapi tidak semua sekolah dapat mewujudkannya dikarenakan keterbatasan dana sekolah atau dana yayasan untuk melakukan pembangunan sarana sekolah.
	Apakah setiap guru memperoleh sarana dan prasarana yang memadai agar dapat mewujudkan pembinaan disiplin kerja guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih ?	Tidak semua guru memperoleh sarana dan prasarana yang memadai dari sekolah. Sekalipun sekolah selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk para dewan guru.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

SURAT KEPUTUSAN DEKANFAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Nomor : B-172/Un.09/IL.1/PP.009/1/2020

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI
DEKAN FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengakhiri Program Sarjana bagi seorang mahasiswa perlu ditunjuk ahli sebagai Dosen Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa/i tersebut dalam rangka penyelesaian skripsinya.
2. Bahwa untuk lancarnya tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan surat keputusan tersendiri.

Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengekatan, Pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 53 Tahun 2015 tentang ORTAKER UIN Raden Fatah;
7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 53/FMK.02/2014 tentang Standar Biaya Masukan;
8. DIPA Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Tahun 2016;
9. Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Nomor 669B Tahun 2014 tentang Standar Biaya Honorarium dilingkungan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
10. Peraturan Presiden Nomor 129 Tahun 2014 tentang Alih Status IAIN menjadi Universitas Islam Negeri;

MEMUTUSKAN

Menetapkan
PERTAMA : Menunjuk Saudara 1. Kris Setyaningsih, SE., M.Pd NIP. 19640902 199003 2 002
2. Dr. H. Mgs. Nazaruddin, M.M NIP. 19650917 200501 1 002

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang masing – masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas nama saudara :

Nama : Erin Novalia
NIM : 1652900046
Judul Skripsi : Pembinaan Disiplin Kerja Guru dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

KEDUA : Kepada Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi judul / kerangka dengan sepengetahuan Fakultas.
KETIGA : Masa bimbingan dan proses penyelesaian skripsi diupayakan maksimal 6 (enam) bulan.
KEEMPAT : Apabila sampai pada batas maksimal tersebut skripsi tidak dapat diselesaikan dengan alasan yang rasional, Surat Keputusan ini dapat diperpanjang 6 (enam) bulan sepanjang tidak melewati batas akhir masa studi
KELIMA : Ketentuan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan oleh Fakultas.

Palembang, 09 Januari 2020

Dekan,



Prof. Dr. H. Kasinyo Harto, M.Ag. *us*
NIP. 19710911 199703 1 004

Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

NOMOR : B-3080/Un.09/IL.1/PP.009/8/2020

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang Nomor : B-172/Un.09/IL.1/PP.009/1/2020, Tanggal 09 Januari 2020, poin ke 2 bahwa Dosen Pembimbing diberikan hak untuk merevisi judul Skripsi Mahasiswa/i. Maka bersama ini menerangkan bahwa :

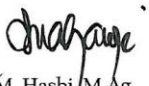
Nama	: Erin Novalia
NIM	: 1652900046
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam

Atas pertimbangan yang cukup mendasar, maka Skripsi saudara tersebut diadakan perubahan judul sebagai berikut :

Judul Lama	: Pembinaan Disiplin Kerja Guru dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.
Judul Baru	: Pembinaan Disiplin Kerja Guru dalam Rangka Peningkatan Kinerja Guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 18 Agustus 2020
A.n. Dekan
Ketua Prodi MPI,


 M. Hasbi M. Ag
 NIP. 19760131 200501 1 002



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Nomor : B-3727/Un.09/II.I/PP.00.9/9/2020
Lampiran :
Perihal : Mohon Izin Penelitian Mahasiswa/i
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah
Palembang.

Palembang, 18 September 2020

Kepada Yth,
Kepala SMP Yayasan Bakti Prabumulih
di

Prabumulih

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Mahasiswa/i Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang dengan ini kami mohon izin untuk melaksanakan penelitian dan sekaligus mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan data yang diperlukan oleh mahasiswa/i kami :

Nama : Erin Novalia
NIM : 1652900046
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jalan Cempedak No. 46
Judul Skripsi : Pembinaan Disiplin Kerja Guru dalam Rangka Peningkatan Kinerja Guru di SMP Yayasan Bakti Prabumulih.

Demikian harapan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. W. Wb

Dekan,

Prof. Dr. Abdullah, M. Ed.
NIP. 19650927 199103 1 004

Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip