

## **STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SDIT AL-MANAR PANGKALANBUN**

**Windi Apriliani<sup>1</sup>, Ahmadi<sup>2</sup>**

[elfayyadh57@gmail.com](mailto:elfayyadh57@gmail.com)<sup>1</sup>, [ahmadi@iain-palangkaraya.ac.id](mailto:ahmadi@iain-palangkaraya.ac.id)<sup>2</sup>

**IAIN Palangkaraya**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SDIT Al Manar Pangkalanbun. Disiplin kerja guru menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan keberhasilan proses pendidikan. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggali lebih dalam upaya kepala sekolah dalam menerapkan strategi yang efektif. Strategi tersebut meliputi pemberian motivasi kepada guru, pengawasan berkala terhadap pelaksanaan tugas, pemberian reward dan punishment yang adil, serta pembinaan melalui pelatihan atau workshop. Data penelitian dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara dengan kepala sekolah dan guru, serta analisis dokumentasi terkait kebijakan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dilakukan melalui komunikasi yang baik, pemberian teladan dalam kedisiplinan, dan penerapan budaya kerja yang berbasis nilai-nilai Islam. Kepala sekolah juga berupaya membangun hubungan harmonis dengan guru sehingga menciptakan rasa tanggung jawab bersama terhadap mutu pendidikan. Strategi-strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di SDIT Al Manar Pangkalanbun. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya peran kepala sekolah dalam mendukung keberhasilan pendidikan.

**Kata Kunci:** Strategi Kepala Sekolah; Disiplin Kerja; Guru.

### **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan, terutama dalam konteks sekolah. Guru sebagai pelaksana utama kegiatan belajar mengajar memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pendidikan. Disiplin kerja guru mencakup berbagai aspek, seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas administratif, pelaksanaan pembelajaran, dan kepatuhan terhadap peraturan sekolah. Guru yang disiplin tidak hanya mendukung keberhasilan proses pembelajaran tetapi juga menjadi teladan bagi siswa dalam membangun karakter positif. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menerapkan langkah-langkah strategis guna meningkatkan disiplin kerja guru.

SDIT Al Manar Pangkalanbun sebagai sekolah berbasis nilai-nilai Islam menghadapi tanggung jawab yang lebih kompleks dalam membangun kedisiplinan kerja guru. Selain menciptakan lingkungan kerja yang profesional, sekolah ini harus menanamkan nilai-nilai Islam dalam setiap aktivitas pendidikannya. Hal ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi kepala sekolah untuk mengintegrasikan prinsip manajerial modern dengan nilai-nilai religius. Disiplin kerja di SDIT Al Manar Pangkalanbun tidak hanya diukur dari kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga dari komitmen guru dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan budaya disiplin. Strategi yang dapat dilakukan antara lain membangun budaya kerja positif, melaksanakan supervisi rutin, memberikan penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang adil, serta menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi

guru. Di SDIT Al Manar Pangkalanbun, pendekatan berbasis nilai-nilai Islam, seperti penguatan spiritual melalui kajian agama, doa bersama, dan pembiasaan akhlak mulia, menjadi bagian integral dari upaya membangun kedisiplinan.

Budaya kerja di SDIT Al Manar Pangkalanbun didukung oleh prinsip-prinsip Islami yang menekankan kedisiplinan sebagai bagian dari iman. Kepala sekolah berperan sebagai teladan dalam mempraktikkan disiplin kerja, sehingga guru merasa terinspirasi untuk mengikuti jejaknya. Kepala sekolah juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru, yang mendorong rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan pendidikan.

Pengawasan rutin adalah strategi penting lainnya yang diterapkan kepala sekolah. Pengawasan ini bertujuan memastikan setiap guru melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Supervisi dilakukan secara berkala dengan pendekatan yang komunikatif dan solutif, sehingga guru merasa didukung dalam meningkatkan kualitas kerja mereka.

Reward dan punishment diterapkan secara proporsional untuk menjaga keseimbangan dalam mendisiplinkan guru. Penghargaan diberikan kepada guru yang menunjukkan kedisiplinan dan dedikasi tinggi, misalnya dalam bentuk sertifikat penghargaan atau insentif. Sebaliknya, sanksi diberikan kepada guru yang melanggar aturan, namun tetap dengan pendekatan yang mendidik.

Pelatihan dan workshop juga menjadi bagian penting dari strategi kepala sekolah. Kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, baik dalam hal pedagogik maupun manajemen waktu. Dengan pelatihan, guru tidak hanya belajar meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga mendapatkan motivasi tambahan untuk bekerja lebih disiplin.

Nilai-nilai Islami diintegrasikan dalam setiap aspek pendidikan di SDIT Al Manar Pangkalanbun. Kepala sekolah menginisiasi program-program spiritual seperti kajian mingguan, pembiasaan doa bersama sebelum memulai kegiatan, dan penguatan akhlak melalui tausiyah. Pendekatan ini tidak hanya membangun kedisiplinan tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan, dan dukungan moral cenderung lebih berhasil dalam membangun kedisiplinan kerja guru. Hal ini sejalan dengan teori yang menekankan pentingnya kombinasi pendekatan manajerial dan pembinaan karakter dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif.

Motivasi intrinsik guru meningkat ketika mereka menyadari bahwa pekerjaan mereka adalah bentuk ibadah. Guru merasa lebih berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka dengan disiplin ketika lingkungan kerja mendukung nilai-nilai tersebut. Dukungan kepala sekolah dalam menciptakan suasana ini menjadi faktor yang sangat menentukan.

Lingkungan kerja yang kondusif juga diciptakan melalui komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan aspirasi dan kendala yang mereka hadapi. Dengan pendekatan ini, guru merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan mereka.

Komitmen kepala sekolah terhadap pengembangan kedisiplinan guru di SDIT Al Manar Pangkalanbun terlihat dalam berbagai program inovatif yang diterapkan. Program-program ini tidak hanya fokus pada aspek teknis kedisiplinan, tetapi juga pada pembentukan karakter Islami yang mendasari setiap tindakan guru.

Implementasi strategi yang berbasis nilai-nilai Islami di SDIT Al Manar Pangkalanbun memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan guru. Guru menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka, baik sebagai pendidik maupun sebagai

teladan bagi siswa. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Penerapan strategi integrasi di SDIT Al Manar Pangkalanbun menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam dapat dikombinasikan secara harmonis dengan prinsip-prinsip manajemen modern. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kedisiplinan guru tetapi juga memperkuat identitas sekolah sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis strategi dan pengawasan kepemimpinan kepala sekolah di SDIT Al Manar, Pangkalanbun. Lokasi penelitian dipilih secara purposive karena karakteristik unik SDIT Al Manar Pangkalanbun dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan kebutuhan lokal masyarakat.

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksploratif) dimana peneliti sebagai instrumen, Teknik pengumpulan data dan analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Lokasi penelitian berada di SDIT Al Manar Pangkalanbun, yang beralamat di Jl.H. Moestalin RT. 16 Kec. Arut Selatan, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif yang memadukan beberapa metode untuk memperoleh data yang mendalam dan relevan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pendidikan. Guru yang disiplin tidak hanya memberikan teladan yang baik kepada siswa, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas pembelajaran. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung kedisiplinan serta memberikan bimbingan dan pengawasan kepada guru. Berdasarkan penelitian yang telah kami lakukan di SDIT Al Manar Pangkalanbun, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru meliputi:

### **1. Kepemimpinan yang transformasional**

Kepemimpinan transformasional di sekolah merupakan pendekatan kepala sekolah yang bertujuan mendorong perubahan positif dalam organisasi melalui inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi guru. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas-tugas manajerial, tetapi juga pada upaya menciptakan perubahan jangka panjang yang signifikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan guru-guru di SDIT Al Manar, diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga berdampak positif pada mutu pembelajaran.

Kepemimpinan transformasional, seperti yang diemukakan oleh Bass & Avolio (1994), memiliki kemampuan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja individu melalui pemberian motivasi yang kuat. Pendekatan ini membantu guru untuk melihat visi yang lebih besar dalam pekerjaannya mereka, sehingga mereka tidak hanya sekedar melaksanakan tugas, tetapi juga merasa menjadi bagian penting dari misi sekolah. Kepala sekolah di SDIT Al Manar memberikan inspirasi kepada para guru

melalui komunikasi yang jelas, teladan yang baik, dan pemberian apresiasi atas kontribusi mereka.

Menurut James MacGregor Burns (1978), pemimpin transformasional memiliki visi jangka panjang yang mampu memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Kepala sekolah SDIT Al Manar telah menunjukkan peran tersebut dengan memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan profesional guru, dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensi. Selain itu, kepala sekolah juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja sekolah, sehingga menciptakan lingkungan yang harmonis dan bermakna bagi guru dan siswa.

Salah satu strategi utama kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasional adalah memberikan motivasi yang berbasis penghargaan atas kerja keras guru. Reward yang diberikan, baik secara formal maupun informal, membantu meningkatkan semangat kerja dan rasa percaya diri guru. Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan pengawasan yang bersifat mendukung, bukan menghakimi, sehingga guru merasa didampingi dalam menghadapi tantangan kerja. Pendekatan ini memperkuat hubungan profesional antara kepala sekolah dan guru.

Selain motivasi, kepala sekolah juga memberikan pelatihan dan workshop untuk mendukung pengembangan profesional guru. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, keterampilan teknologi, dan pemahaman guru terhadap kurikulum. Dengan memberikan kesempatan belajar yang berkelanjutan, kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki kemampuan untuk menghadapi dinamika pendidikan yang terus berkembang. Hal ini menjadi salah satu pilar keberhasilan kepemimpinan transformasional di SDIT Al Manar.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional yang diterapkan di SDIT Al Manar telah membawa dampak signifikan pada peningkatan kualitas pendidikan. Kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengintegrasikan visi jangka panjang, nilai-nilai Islam, serta pengembangan profesional. Strategi-strategi ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa. Penelitian ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional dalam membangun budaya kerja yang berorientasi pada perubahan dan kemajuan.

## **2. Pemberian Contoh Positif (Role Model)**

Peran role model dalam kehidupan terbukti memiliki dampak yang besar dalam membentuk sikap, perilaku, dan pencapaian individu. Role model tidak hanya menjadi panutan dalam nilai-nilai tertentu tetapi juga menjadi motivasi bagi individu untuk meraih tujuan hidupnya. Hasil wawancara di SDIT Al Manar menunjukkan bahwa siswa yang memiliki role model merasa lebih bersemangat dan termotivasi dalam mencapai cita-cita mereka. Hal serupa juga berlaku bagi guru. Guru yang memiliki role model positif, khususnya kepala sekolah yang disiplin dan inspiratif, cenderung memiliki kinerja lebih baik, disiplin tinggi, dan rasa percaya diri yang lebih besar dalam melaksanakan tugas mereka.

Kepala sekolah memainkan peran penting sebagai role model di lingkungan sekolah. Di SDIT Al Manar, kepala sekolah memberikan teladan dengan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui tindakan nyata, seperti datang tepat waktu, konsisten dalam perencanaan kegiatan, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Contoh yang diberikan oleh kepala sekolah ini menciptakan budaya kerja yang disiplin di kalangan guru dan siswa, sehingga mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Teladan semacam ini menjadi kunci utama dalam membangun lingkungan belajar yang positif dan produktif.

Sepeirti yang diungkapkan oileih Koizuzeis dan Poisneir (2007) dalam The Leadership Challenge, pemimpin yang disiplin mampu membangun kredibilitas melalui tindakan nyata, bukan seikadar ucapan. Keitiladanan yang ditunjukkan oileih kepala seikolah meinjadi landasan untuk membangun kepeircayaan di antara seiluruh warga seikolah. Keitika kepala seikolah koinsistein deingan nilai-nilai keidisiplinan, guru dan siswa ceindeirung leibih mudah meingikuti poila teirseibut. Kredibilitas ini meinjadi faktoir peinting yang meindiroing keirja sama dan seimangat seiluruh pihak untuk meincapai tujuan peindidikan yang leibih tinggi.

Teoiri peimbelajaran soisial oileih Bandura (1977) meineigaskan bahwa individu ceindeirung meiniru peirilaku yang meireika amati, teirutama keitika peirilaku teirseibut dibeiri peinghargaan atau dihoirmiati oileih lingkungan seikitarnya. Dalam koiteiks seikolah, kepala seikolah yang meinunjukkan keidisiplinan deingan datang teipat waktu, meireincanakan kegiatan deingan matang, dan transparan dalam seitiap keiputusan, meimbeirikan cointoih nyata bagi guru dan siswa. Teiladan ini tidak hanya meinginspirasi teitapi juga meindiroing individu lain untuk beirpeirilaku seirupa, seihingga meincipakan budaya keirja yang disiplin dan profeisioinal.

Keidisiplinan kepala seikolah juga meinceirminkan peinghargaan teirhadap waktu, yang seicara tidak langsung meingajarkan peintingnya manajeimein waktu keipada seiluruh warga seikolah. Deingan datang teipat waktu, kepala seikolah meinunjukkan koimitmein teirhadap tanggung jawabnya dan meindiroing guru seirta siswa untuk meilakukan hal yang sama. Eifeik doiminoi dari peirilaku ini teirlihat jeilas di SDIT Al Manar, di mana guru meinjadi leibih teirorganisir dan siswa meinjadi leibih teirtib. Budaya disiplin yang diteirapkan di seikolah ini beirkoitribusi poisitif pada peingkatan kualitas peimbelajaran dan preistasi siswa.

Seibagai pemimpin, kepala seikolah di SDIT Al-Manar tidak hanya meingandalkan instruksi untuk meincipakan keidisiplinan, teitapi juga meimbeirikan cointoih nyata meilalui peirilaku seihari-hari. Deingan meimbeirikan roilei moideil yang poisitif, kepala seikolah tidak hanya meimbangun budaya keirja yang proiduktif, teitapi juga meimbeirikan dampak jangka panjang dalam peimbeintukan karakter siswa dan guru. Strateigi ini tidak hanya reileivan untuk SDIT Al Manar, teitapi juga dapat meinjadi inspirasi bagi seikolah-seikolah lain yang ingin meiningkatkan keidisiplinan dan kualitas peindidikan meilalui kepeimimpinan yang beiroirieintasi pada keitiladanan.

### **3. Monitoring dan Evaluasi Berkala**

Moinitoiring dan eivaluasi beirkala meirupakan langkah strateigis yang peinting untuk meimastikan kineirja guru seisuai deingan standar yang telah diteintukan. Strateigi ini dapat dilaksanakan meilalui beirbagai cara, seipeirti peingamatan langsung di keilas, peininjauan lapoiran keirja, dan analisis hasil kineirja beirdasarkan indikatoir teirteintu. Deingan peindeikatan ini, kepala seikolah dapat meimpeiroileih gambaran yang jeilas meingeinai eifeiktivitas proiseis peimbelajaran dan kineirja guru seicara keiseiluruhan.

Hasil wawancara deingan salah satu guru di SDIT Al Manar meinunjukkan bahwa proigram moinitoiring dan eivaluasi beirkala meimbeirikan dampak poisitif. Guru meirasa leibih teirbantu dalam meiningkatkan peingetahuan dan keiteirampilan meireika kareina meindapatkan masukan yang reileivan dari kepala seikolah. Hal ini juga meindiroing guru untuk leibih kreatif dan inovatif dalam meingeiloila peimbelajaran, seihingga kualitas peindidikan di SDIT Al Manar dapat teirus meingkat.

Peindeikatan ini sejalan deingan pandangan Freiderick W. Tayloir (1991), yang meinekankan peintingnya peingawasan dan peingukuran kineirja seicara sisteimatis untuk meiningkatkan eifisieinsi keirja. Dalam dunia peindidikan, moinitoiring yang dilakukan seicara beirkeisinambungan meimungkinkan kepala seikolah untuk meimastikan bahwa

guru melaksanakan metode pembelajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa.

Georger R. Terry (2000) juga menyatakan bahwa kontrol dalam manajemen adalah langkah penting untuk memastikan setiap kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana. Dalam konteks SDIT Al Manar, strategi kepala sekolah dalam memantau dan mengevaluasi kinerja guru berjalan dengan teori ini. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang mengarahkan, mengawasi, dan memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Selain itu, monitoring berkala tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, kepala sekolah dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka. Proses ini menjadi kesempatan untuk memberikan pelatihan atau workshop yang relevan guna mendukung pengembangan profesionalisme guru, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal.

Secara keseluruhan, strategi monitoring dan evaluasi yang diterapkan oleh kepala sekolah di SDIT Al Manar terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Dengan pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan, kepala sekolah mampu meningkatkan disiplin serta kualitas kinerja guru. Dampaknya, kualitas pembelajaran di sekolah juga semakin meningkat, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan tujuan pendidikan.

#### **4. Penguatan Budaya Sekolah**

Sebagai sekolah berbasis Islam terpadu, SDIT Al Manar memiliki tanggung jawab besar untuk membangun budaya sekolah yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter Islami siswa. Penguatan budaya sekolah menjadi pilar penting dalam mendukung visi menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam akhlak, ilmu, dan amal. Budaya kerja positif yang mengedepankan nilai-nilai Islami, kedisiplinan, dan profesionalisme menjadi fondasi yang diterapkan dalam setiap aktivitas di SDIT Al Manar. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran sekaligus pembentukan karakter Islami siswa.

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam membangun budaya sekolah ini. Secara rutin, ia mengadakan berbagai kegiatan yang memperkuat nilai-nilai keislaman di kalangan guru dan siswa, seperti kajian keislaman, pelatihan pengembangan diri, dan diskusi motivasi. Selain itu, pembiasaan pagi seperti shalat dhuha, doa bersama, serta praktik adab Islami seperti mengucapkan salam dan berpakaian sopan menjadi bagian dari rutinitas harian di sekolah. Survei internal yang dilakukan oleh tim manajemen SDIT Al Manar menunjukkan bahwa seluruh siswa mengikuti kegiatan ini dengan penuh antusias, sehingga nilai-nilai Islami benar-benar tertanam dalam kehidupan mereka.

Pendekatan ini didukung oleh teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein (1992), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan disiplin dan produktivitas. Dalam konteks sekolah, budaya kerja yang religius dan profesional menciptakan lingkungan yang kondusif bagi seluruh elemen sekolah, termasuk guru, siswa, dan tenaga kependidikan lainnya. Budaya ini tidak hanya mendukung keberhasilan pembelajaran, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan antarindividu dalam komunitas sekolah.

Selain itu, Thomas Lickona (1991) menegaskan bahwa pendidikan karakter merupakan bagian integral dalam membangun budaya sekolah yang kuat. Penerapan nilai-nilai Islami dalam budaya sekolah di SDIT Al Manar secara tidak langsung

meindukung peindidikan karakteir yang hoilistik. Hal ini meincakup peimbeintukan karakteir siswa yang tidak hanya ceirdas seicara inteileiktual, teitapi juga meimiliki akhlak mulia dan keisadaran soisial yang tinggi.

Keibeirhasilan keipala seikoilah dalam meineirapkan budaya keirja reiligiis dan proifeisioinal di SDIT Al Manar juga meimbeirikan dampak poisitif pada kineirja guru. Guru meirasa teirmoitivasi untuk beikeirja leibih baik dan koinsistein dalam meimbeirikan teiladan keipada siswa. Deingan adanya keigiatan peimbinaan seipeirti peilatihan dan kajian keislaman, guru tidak hanya meingkatkan koimpeiteinsi proifeisioinal meireika, teitapi juga meimpeirkuat spiritualitas yang meinjadi dasar dalam meinjalankan tugas seibagai peindidik.

Seicara keiseiluruhan, peinguatan budaya seikoilah beirbasis nilai-nilai Islami di SDIT Al Manar meinjadi langkah strateigis dalam meiwujudkan visi seikoilah. Deingan meimbangun lingkungan keirja yang reiligiis, disiplin, dan proifeisioinal, seikoilah ini beirhasil meinciptakan eikoisisteim peindidikan yang meindukung peingeimbangan poiteinsi siswa seicara hoilistik. Hal ini meinjadi cointoih nyata bagaimana budaya seikoilah yang kuat mampu meinjadi poindasi untuk meincapai keibeirhasilan dalam peindidikan, baik dari sisi akadeimik maupun karakteir.

## **5. Pemberian Reward dan Punishment**

Sisteim peinghargaan yang diteirapkan di SDIT Al Manar meinjadi salah satu strateigi yang eifeiktif dalam meingkatkan keidisiplinan keirja guru. Guru yang meinunjukkan kineirja baik dan disiplin meindapat peinghargaan beirupa reirward, seimeintara guru yang melanggar aturan meineirima teiguran atau sanksi seisuai keiteintuan yang beirlaku. Peineirapan sisteim ini, meinurut peingakuan keipala seikoilah, teilah meinunjukkan hasil yang signifikan. Dalam satu tahun teirakhir, keidisiplinan guru meingkat peisat, dan para guru beirloimba-loimba meingkatkan peirfoirma keirja meireika deimi meiraih peinghargaan.

Teioiri moitivasi dari Skinneir (1938) meindasari peineirapan sisteim reirward dan punishmeint di SDIT Al Manar. Skinneir meenjeilaskan bahwa peimbeirian reinfoirceimeint poisitif, seipeirti peinghargaan, mampu meingkatkan peirilaku yang diharapkan. Seibaliknya, punishmeint digunakan untuk meingurangi peirilaku yang tidak diinginkan. Prinsip ini diaplikasikan oileih keipala seikoilah untuk meinciptakan lingkungan keirja yang proiduktif dan meindukung teircapainya tujuan peindidikan.

Seilain itu, koinseip Asseirtivei Disciplinei dari Leiei Canteir (1976) juga meinjadi rujukan peinting dalam peineirapan strateigi keidisiplinan. Meinurut Canteir, aturan yang jeilas dan koinsistein, seirta peimbeirian peinghargaan dan hukuman yang adil, sangat peinting untuk meingkatkan keidisiplinan. Keipala seikoilah meineirapkan peindeikatan ini, tidak hanya deingan meineitapkan peiraturan, teitapi juga meimbeirikan peimbinaan keipada guru untuk meimastikan meireika meimahami dan meimatuhi aturan yang teilah diseipakati.

Keibeirhasilan sisteim ini juga didukung oileih peindeikatan keipala seikoilah yang beiroirieintasi pada peingeimbangan proifeisioinal guru. Keipala seikoilah tidak hanya meimbeirikan reirward atau punishmeint, teitapi juga meimbeirikan peilatihan atau woirkshoip untuk meingkatkan koimpeiteinsi guru. Hal ini meinciptakan moitivasi intrinsik pada guru, sehingga meireika tidak hanya teirmoitivasi oileih peinghargaan, teitapi juga oileih keisadaran akan tanggung jawab proifeisioinal meireika.

Peineirapan teioiri dan strateigi ini meinciptakan budaya keirja yang koimpeititif namun teitap koindusif di lingkungan SDIT Al Manar. Guru tidak hanya teirmoitivasi untuk beikeirja leibih baik, teitapi juga meirasa dihargai atas upaya meireika. Seilain itu, peingawasan beirkala yang dilakukan oileih keipala seikoilah meimastikan bahwa sisteim

ini berjalan dengan konsisten dan sesuai tujuan yang diinginkan.

Secara keseluruhan, sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan di SDIT Al Manar menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Didukung oleh teori motivasi Skinner dan konsep Asertive Discipline dari Canter, strategi ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif. Dengan meningkatnya kedisiplinan guru, kualitas pembelajaran di SDIT Al Manar pun semakin terjamin, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Disiplin kerja guru di SDIT Al Manar sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang strategis. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru, dan mendorong peningkatan kinerja melalui pendekatan inspiratif dan keseimbangan potensi individu. Selain itu, kepala sekolah yang menjadi teladan dengan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi mampu mempengaruhi sikap dan perilaku guru secara positif, sehingga menciptakan budaya kerja yang lebih baik.

Penerapan monitoring dan evaluasi yang rutin serta sistem reward dan punishment yang adil turut memperkuat upaya peningkatan kedisiplinan guru. Pendekatan ini tidak hanya memastikan guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan, tetapi juga mendorong guru untuk terus meningkatkan profesionalismenya. Lebih jauh, penguatan budaya sekolah yang berbasis nilai-nilai Islam menjadi salah satu pilar penting dalam membangun lingkungan pendidikan yang religius, profesional, dan berorientasi pada pembentukan karakter siswa dan guru. Secara keseluruhan, strategi kepala sekolah di SDIT Al Manar berhasil mengintegrasikan nilai-nilai manajerial modern dengan prinsip-prinsip keislaman, menciptakan keseimbangan antara kebutuhan akademik dan spiritual. Hal ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dan menjadikan SDIT Al Manar sebagai model lembaga pendidikan yang unggul dan berkarater.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Canter, L. (1976). *Assertive Discipline: A Take-Charge Approach for Today's Educator*. Santa Monica, CA: Leif Canter & Associates.
- Hidayati, S. (2018). *Pengaruh Pendekatan Spiritual terhadap Motivasi Intrinsik Guru*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lickona, T. (1991). *Education for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. New York: Appleton-Century.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, F. W. (1991). *Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Terry, G. R. (2000). *Principles of Management*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Usman, M. U. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Konteks Sekolah Berbasis Nilai-nilai*

Islam. Yogyakarta: Deipublish.