

**PENGENDALIAN KEDISIPLINAN KERJA PENDIDIK  
DI SMP NEGERI 1 BULIK KECAMATAN BULIK  
KABUPATEN LAMANDAU**

**TESIS**

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



**Oleh:**

**Muhamad Suham  
NIM: 18013241**

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA  
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
1442 H/2020 M**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA  
PASCASARJANA IAIN PALANGKA RAYA**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111  
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : pasca@iain-palangkaraya.ac.id  
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>

---

**NOTA DINAS**

Judul : Pengendalian kedisiplinan kinerja pendidik/ guru di SMP  
Negeri 1 Bulik kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

Nama : Muhamad Suham

NIM : 18013241

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)

Jenjang : S2

Dapat diajukan didepan penguji Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada Program Studi MPAI

Palangka Raya, September 2020



Direktur Pascasarjana

Dr. L. Normuslim, M.Ag

19650429 199103 1 002

## PERSETUJUAN UJIAN TESIS

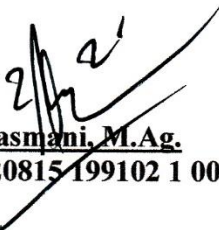
Judul : Pengendalian kedisiplinan kinerja pendidik/ guru di SMP  
Negeri 1 Bulik kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.  
Nama : Muhamad Suham  
NIM : 18013241  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)  
Jenjang : S2

Setelah membaca, mencermati, mengarahkan dan melakukan koreksi terhadap tema dan isi tesis di atas, kami menyatakan setuju untuk menempuh ujian tesis.

Palangka Raya, 27 Agustus 2020

Menyetujui :

Pembimbing I



**Dr. Jasmani, M.Ag.**  
NIP. 19620815 199102 1 001

Pembimbing II



**Dr. Dakir, M.A.**  
NIP. 19690323 200312 1 002

Mengetahui :

Direktur Pascasarjana



**Dr. H. Normuslim, M.Ag.**  
NIP. 19650429 199103 1 002

## PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “**Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau**”, oleh Muhamad Suham, NIM: 18013241 telah dimunaqasyahkan oleh Tim Munaqasyah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 27 Muharam 1442 H/ 15 September 2020  
Pukul : 08.00-09.30 WIB  
Tempat : Ruang Ujian Lantai 2 Pascasarjana IAIN Palangka Raya

Palangka Raya, September 2020

### Tim Penguji:


1. **Dr. H. Normuslim, M.Ag**  
Ketua Sidang
2. **Dr. Hj. Muslimah, M.Pd.I**  
Penguji Utama
3. **Dr. Jasmani, M.Ag**  
Penguji Dua
4. **Dr. Dakir, M.A**  
Penguji Tiga/ Sekretaris

(.....)   
(.....)   
(.....)   
(.....) 

Mengetahui:

Direktur Pascasarjana



  
Dr. H. Normuslim, M.Ag  
19650429 199103 1 002

## ABSTRAK

**Muhamad Suham, NIM: 18013241**, Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, Pembimbing I Dr. Jasmani, M.Ag dan Pembimbing II Dr. Dakir, MA, pada Pascasarjana IAIN Palangka Raya 2020.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Untuk meningkatkan disiplin guru diperlukan adanya optimalisasi supervisi bagi guru, hal ini dapat menekan tingkat pelanggaran kedisiplinan. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Bulik sudah menerapkan berbagai cara dan aturan untuk mengendalikan kedisiplinan tenaga pendidik disekolahnya akan tetapi masih ada saja dari tenaga pendidik dan kependidikan yang berlaku tidak disiplin, semisal seperti keterlambatan kedatangan kesekolah maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui proses pemantauan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, 2) Mengetahui proses penilaian pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau dan 3) mengetahui proses pelaporan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis kualitatif deskriptif. Tempat penelitian SMPN 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, dengan subjek penelitian adalah kepala sekolah, waka kurikulum dan guru. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian teknik analisis data dilakukan dengan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data sedangkan teknik pengabsahan data dilakukan dengan derajat kepercayaan (*credibility*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

Hasil penelitian adalah: 1) Pemantauan kedisiplinan kerja oleh kepala sekolah dibantu oleh para wakil kepala sekolah, komite sekolah dan pengawas sekolah, 2) Penilaian pada tugas pokok guru yaitu perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing peserta didik, penilaian dilaksanakan 2 tahap penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dibantu dengan waka kurikulum, dengan menggunakan instrumen Kedisiplinan kerja. 3) Pelaporan pada pengendalian Kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau disusun oleh kepala sekolah dibantu para wakil kepala dan pengawas sekolah, pelaporan dilakuakam untuk mengevaluasi hasil dari pengendalian kedisiplinan yang telah diterapkan selama satu tahun apakah berjalan dengan baik ataukah tidak dan pada akhirnya digunakan sebagai acuan pembuatan RKS untuk tahun selanjutnya. Pelaporan pada pengendalian Kedisiplinan kerja guru termasuk dalam sistem pelaporan *Horizontal reporting system* (sistem pelaporan horizontal) dan masuk pada jenis pelaporan *Profabiility reporting system* (sistem laporan profitabilitas).

Kata kunci: *Kedisiplinan, Kerja, Pendidik, Pengendalian*

## ABSTRACT

**Muhammad Suham, SRN: 18013241**, Teachers' Work Discipline Control at *SMPN 1 Bulik Bulik* District *Lamandau* Regency, First Advisor Dr. Jasmani, M.Ag., and Second Advisor Dr. Dakir, MA., On Postgraduate Program in *IAIN Palangka Raya*.

Discipline is an operative management function of human resources which the most important because if an employee more discipline, the more work achievement that can be achieved. Without a good discipline, it is hard for an organization to reach an optimal result. To increase the teachers' discipline need an optimize supervision for them, this thing will be suppress the level of discipline infraction. The principal of *SMP Negeri 1 Bulik* has implemented various methods and rules to discipline control of educators in his school, but there are still teachers and education staff who are not disciplined, such as late arrival to school and timeliness in completing tasks Based on that thing the purpose of this research are: 1) To know the monitoring process on teachers' work discipline control at *SMPN 1 Bulik* District *Lamandau* Regency, 2) To know the evaluation process on teachers' work discipline control at *SMPN 1 Bulik* District *Lamandau* Regency, and 3) To know the reporting process on teachers' work discipline control at *SMPN 1 Bulik* District *Lamandau* Regency.

This research used qualitative approach and qualitative descriptive. The place of research at *SMPN 1 Bulik Bulik* District *Lamandau* Regency, the subject of this research were Principal, Vice Principal of Curriculum and teacher. The data collection technique used observation, interview and documentation, then the data analysis technique use four phases, they were data collection, data reduction, data display and data verification, while the data triangulation technique used credibility, dependability, and confirmability.

The result of this research were: 1) The monitoring work discipline by the Principal helped by vice principal, school committee and school beadle. 2) The evaluation on teachers' main task like lesson plan, lesson implementation, asses the result from the lesson, guide the students, the evaluation divided into 2 phases in the beginning of the years and in the end of year, those evaluation done by the principal helped by the vice principal for curriculum and used work discipline instrument. 3) The reporting on teachers' work discipline control at *SMPN 1 Bulik Bulik* District *Lamandau* Regency was arranged by the principal helped by the vice principal and school beadle, reporting did to evaluate the result from the discipline control which implemented for a year whether run good or bad and finally used as the reference to make *RKS* (School Work Plan) for next year. Reporting on teachers' work discipline control was included in Horizontal reporting system and kind of Profability reporting system.

**Key Words: Discipline, Work, Teacher, Control.**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau” adalah benar karya saya sendiri dan bukan penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung resiko atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, September 2020  
Yang Membuat Pernyataan



**Muhamad Suham**  
**NIM. 18013241**



## MOTTO

وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

“Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”<sup>1</sup>



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

---

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Senergi Pustaka Indonesia, 2012, h. 913

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

**A. Konsonan Tunggal**

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es dan ye
ص	šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāw	w	w
هـ	hā'	h	ha
ء	hamzah	ﺀ	apostrof
ي	yā'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang

sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fathah	ditulis	<i>A</i>
-----◌-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>ā</i>
جاهليّة	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَى	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	ditulis	<i>karīm</i>

4. Dammah + wawu mati	ditulis	<i>ū</i>
فروض	ditulis	<i>furūd</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
قول	ditulis	<i>qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>U'iddat</i>
لنشكرتم	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوالفروض	ditulis	<i>Żawi al-furūd</i>
أهل السنّة	ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



## KATA PENGANTAR



Pertama-tama penulis mengucapkan hamdalah kepada Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk menyusun dan menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini tidak akan berhasil tanpa bantuan dari pihak-pihak yang benar-benar konsen dengan dunia penelitian. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Khairil Anwar M. Ag Rektor IAIN Palangka Raya yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk menempuh pendidikan S2 di IAIN Palangka Raya.
2. Dr. H. Normuslim, M. Ag Direktur Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
3. Dr. Jasmani, M.Ag., Kaprodi MPI IAIN Palangka Raya sekaligus pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan motivasi kepada peneliti di saat penyusunan tesis sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Dr. Dakir, MA., pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan motivasi kepada peneliti di saat penyusunan tesis sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Untuk semua dosen Pascasarjana, Terkhusus dosen-dosen Magister Manajemen Pendidikan Islam yang tidak bisa saya sebut satu persatu, mudah-

mudahan ilmu yang diberikan mendapatkan manfaat dan berkah di dunia maupun akhirat.

6. Kepala Sekolah dan Dewan Guru SMPN 1 Bulik yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk penulis dalam rangka penyusunan tesis ini.
7. Orang tua Bapak kastaman dan Ibu Komariah yang selalu mendo'akan dan memberikan nasehat untuk keberhasilan anak tercinta.
8. Istri dan anak-anak yang selalu memberikan dukungan serta doa yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan tesis ini
9. Teman-teman sekelas yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam menempuh Pendidikan di Pascasarjana IAIN Palangka Raya.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada teman-teman yang telah ikut membantu dalam menyusun dan mengumpulkan data dalam penelitian. Ini tanpa bantuan teman-teman semua tidak mungkin penelitian bisa diselesaikan.

Terakhir penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh keluarga yang telah bersabar di dalam memberikan do'a dan perhatiannya.

Palangka Raya, September 2020  
Penulis,

**Muhamad Suham**  
**NIM. 18013241**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN LOGO.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori.....	11
1. Pengendalian.....	11
a. Pengertian Pengendalian.....	11
b. Tujuan Pengendalian.....	12
c. Ruang Lingkup Pengendalian.....	13
d. Langkah-langkah Proses Pengendalian.....	21
e. Karakteristik Sistem Pengendalian.....	22
f. Cara-cara Pengendalian Yang Baik.....	23
g. Jenis-jenis Pengendalian.....	24
h. Fungsi Pengendalian.....	25
2. Kedisiplinan Tenaga Pendidik.....	25

a. Kedisiplinan .....	25
b. Tenaga Pendidik.....	29
c. Pengertian Kedisiplinan tenaga pendidik.....	33
d. Langkah-langkah pendisiplinan tenaga pendidik.....	35
e. Ruang lingkup kerja tenaga pendidik.....	37
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	38
C. Kerangka Pikir .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
1. Jenis Penelitian .....	44
3. Tempat Penelitian .....	45
4. Waktu Penelitian.....	45
B. Prosedur Penelitian .....	46
C. Data dan Sumber Data .....	48
1. Data.....	48
a. Data primer .....	49
b. Data Sekunder .....	49
2. Sumber data .....	49
D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	50
1. Teknik Pengumpulan Data.....	50
a. Observasi.....	50
b. Wawancara.....	51
c. Dokumentasi .....	53
2. Prosedur Pengumpulan Data.....	55
E. Analisis Data.....	55
F. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
A. Profil Sekolah .....	61
B. Diskripsi Hasil Penelitian .....	64
1. Pemantauan Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik/ Guru Di SMP Negeri 1 Bulik .....	65

2.	Penilaian Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik/ Guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.....	71
3.	Pelaporan Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik/ Guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.....	80
C.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
1.	Pemantauan Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau. ....	83
2.	Penilaian Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.....	91
3.	Pelaporan Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.....	97
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>111</b>
A.	Kesimpulan .....	111
B.	Rekomendasi.....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian .....	45
Tabel 4.1 Kedaan tenaga pendidik, kependidikan dan peserta didik .....	64
Tabel 4.1 Kedisiplinan Kehadiran Guru .....	71
Tabel 4.2 Indikator dan Cara Menilai PK Guru .....	75
Tabel 4.3 Penilaian Kinerja Guru.....	78
Tabel 4.4 Penilaian Kinerja PNS .....	79



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Penyelenggaraan pendidikan tidak lepas dari tujuan pendidikan yang hendak dicapai, karena tercapainya tujuan pendidikan merupakan tolak ukur dari keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan.

Sekolah sebagai wadah guna mencapai tujuan pendidikan memiliki komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Input sekolah yang meliputi siswa, tenaga pendidik, dan keuangan, serta input lainnya harus dapat didayagunakan seefektif mungkin dalam proses transformasi, untuk menghasilkan output berupa peserta didik yang memiliki seperangkat nilai, sikap, pengetahuan serta keterampilan baru. Untuk mendayagunakan semua sumber daya tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang baik. Penyelenggaraan Sekolah harus sesuai dengan standar nasional pendidikan yang telah dirumuskan oleh Pemerintah. Standarisasi yang dimaksud tersebut adalah standarisasi menurut Peraturan Pemerintah

Nomor 19 tahun 2005 meliputi standar pendidik tenaga kependidikan, standar proses, standar isi, standar pembiayaan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar kompetensi lulusan, dan standar penilaian.<sup>2</sup>

Adanya standarisasi, maka dapat meningkatkan kualitas sekolah, sehingga sekolah mampu bersaing dengan sekolah lainnya. Apalagi dalam proses pengelolaan pendidikan, pemerintah telah mendorong adanya otonomi pendidikan. Dengan demikian sekolah bisa lebih leluasa dalam melakukan proses manajemen sekolah yang mengarah pada peningkatan mutu sekolah. Untuk mencapai hal tersebut profesionalitas dalam pelayanan tentunya tidak bisa dilepaskan dan menjadi bagian yang sangat penting serta menentukan dalam sebuah organisasi. Peran sekolah dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat Indonesia tercermin dari kualitas pelayanan yang diberikan. Pelayanan akan menjadi baik bila disiplin dan kinerja selalu menjadi perhatian yang ada dilingkungan sekolah.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.<sup>3</sup> Profesionalitas meningkat ketika pegawai taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Aturan menunjukkan adanya patokan atau standar yang sifatnya umum yang harus dipenuhi oleh guru, siswa, dan seluruh pihak sekolah, misalnya kehadiran dan kepelung

---

<sup>2</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Susilo Bambang Yudoyono, h. 2-5

<sup>3</sup>Muh. Hizbul Muflihini, Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan, *Lentera Pendidikan*, Vol. 19 No. 1 juni 2016, h. 66

masuk dan keluar kantor, mengikuti upacara bendera dan rapat-rapat. Sedangkan tata tertib menunjukkan patokan atau standar untuk aktivitas khusus, misalnya pakaian seragam.<sup>4</sup> Peraturan tersebut biasanya lebih mengikat agar kinerja pegawai meningkat dengan baik, disiplin ini dapat juga meningkatkan kinerja pegawai, jika pegawai mengikuti disiplin yang ada.

Pemerintah, dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas. Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, pasal 30 Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta

---

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002, h. 122- 123.

memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan. Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini. Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui upaya administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenangan dalam penjatuhan hukuman disiplin.

Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS ini mengikat semua aspek PNS termasuk didalamnya adalah tenaga pendidik atau guru. Untuk meningkatkan disiplin guru peraturan ini menuntut adanya optimalisasi supervisi bagi kalangan guru, hal ini akan bisa menekan tingkat pelanggaran kedisiplinan. Supervisi dalam bidang jam masuk kerja hingga kelengkapan perangkat pembelajaran. Dengan adanya supervisi yang optimal dan rutin maka diharapkan guru tidak sembrono dalam bertugas.

Penjatuhan hukuman bagi guru yang bermasalah bukan masalah main-main melainkan dilihat jenis karakter disiplinnya lalu disesuaikan dengan bentuk penanggannya. Bagi guru tipe disiplin yang mampu dan mau ini cukup dengan pendelegasian tugas bisa jalan dengan enak dan lancar. Tapi bagi guru



yang bertipe mampu tapi tidak mau ini dengan cara meningkatkan hubungan personal yakni dengan melakukan pendekatan khusus dan mengurangi pemberian tugas. Dan guru yang bertipe tidak mampu tapi mau, ini perlu diberi dukungan bimbingan dan belajar. Sedangkan guru bertipe tidak mampu ya tidak mau perlakuan yang diberikan sedikit ada pemaksaan/ otoriter agar mampu sekaligus mau melakukannya.

SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, merupakan salah satu sekolah yang baik dalam hal Kedisiplinan hal ini terbukti ketika penulis melakukan observasi awal di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau. Penulis melihat langsung mengenai kultur sekolah yang baik dalam hal kedisiplinan maupun interaksi antar kepala sekolah dengan guru ataupun guru dengan siswa. Selain itu penulis juga menemukan bahwa sekolah tersebut merupakan sekolah dengan akreditasi A.<sup>5</sup>

Selain kultur sekolah yang baik SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau menurut pengamatan penulis merupakan sekolah yang cukup besar dengan 17 ruang kelas, 1 ruang laboratorium dan 1 ruang perpustakaan serta memiliki 28 tenaga pendidik dan 2 orang tenaga kependidikan.<sup>6</sup> Hal ini menggambarkan bahwa untuk mengatur semuanya tetap berjalan pada koridornya tentu bukanlah hal yang mudah, pasti memerlukan usaha yang ekstra untuk melakukannya.

---

<sup>5</sup>Observasi awal, 28 Februari 2020.

<sup>6</sup>*Ibid.*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu SW selaku kepala sekolah SMP Negeri 1 Bulik, beliau menyatakan bahwa untuk memimpin sekolah sebesar SMP Negeri 1 Bulik bukanlah hal mudah, banyak pekerjaan yang harus dilakukan agar semua berjalan seperti yang diinginkan, apalagi menjaga agar kualitas sekolah tidak turun. Beliau menerangkan bahwa langkah utama yang diterapkan untuk mempertahankan keadaan sekolah saat ini dan mencapai tujuan sekolah adalah menerapkan kedisiplinan ekstra disekolahnya. Beliau juga menambahkan bahwa kedisiplinan adalah dasar dari keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini organisasi sekolah, beliau selaku kepala sekolah sangat menekankan akan kedisiplinan tersebut, akan tetapi walaupun beliau sudah menerapkan berbagai cara untuk menjaga dan meningkatkan Kedisiplinan di sekolah tersebut namun masih ada saja dari tenaga pendidik dan kependidikan yang berlaku tidak disiplin, missal seperti keterlambatan kedatangan kesekolah maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Beliau juga menerangkan akan memberikan sanksi tegas kepada semua anggotanya jika pelanggaran yang dilakukan terus berulang untuk sementara ini hanya diperingatkan saja.<sup>7</sup>

Berdasarkan pemaparan Ibu SW tersebut penulis menyimpulkan bahwa apa yang Ibu SW sampaikan sejalan dengan apa yang penulis temukan dari hasil observasi awal mengenai kultur sekolah tersebut, selain itu dari hasil observasi penulis juga menemukan banyaknya tata tertib yang tertempel di sekolah tersebut, dari tata tertib siswa sapaai tata tertib tenaga pendidik dan

---

<sup>7</sup>Wawancara dengan Ibu SW, 28 Februari 2020.

kependidikan, hal ini memberikan sedikit gambaran bahwa usaha untuk mengendalikan kedisiplinan di sekolah tersebut memang benar-benar baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dengan pengendalian kedisiplinan yang terjadi di sekolah tersebut, dengan melakukan sebuah penelitian berbentuk tesis yang berjudul “Pengendalian Kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemantauan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau?
2. Bagaimana penilaian pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau?
3. Bagaimana pelaporan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pemantauan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

2. Untuk mengetahui proses penilaian pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.
3. Untuk mengetahui proses pelaporan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian tersebut adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan suatu ilmu mengenai pengendalian kinerja Kedisiplinan tenaga pendidik pada disekolah. yang nantinya dapat diterapkan pada sekolah lain.
- b. Dalam hal kepentingan ilmiah, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu pengetahuan intelektual dibidang pengendalian kinerja kedisiplinan tenaga pendidik serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang sama pada periode yang akan datang.

##### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi SMP Negeri 1 Bulik dan bagi pihak terkait pengendalian kinerja kedisiplinan bagi tenaga pendidik dan kependidikan.
- b. Sebagai bahan referensi bagi para penulis dan peneliti lain mengenai masalah yang sama di masa mendatang.
- c. Sebagai bahan informasi bagi setiap pembaca yang menggunakan penelitian ini sebagai bahan bacaan, pertimbangan dan pengetahuan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran pembahasan yang jelas dalam penulisan tesis ini. Maka penulisan penelitian ini disusun secara sistematis, yang masing-masing bab mencerminkan satu kesatuan yang utuh dan tak terpisahkan yaitu sebagai berikut:

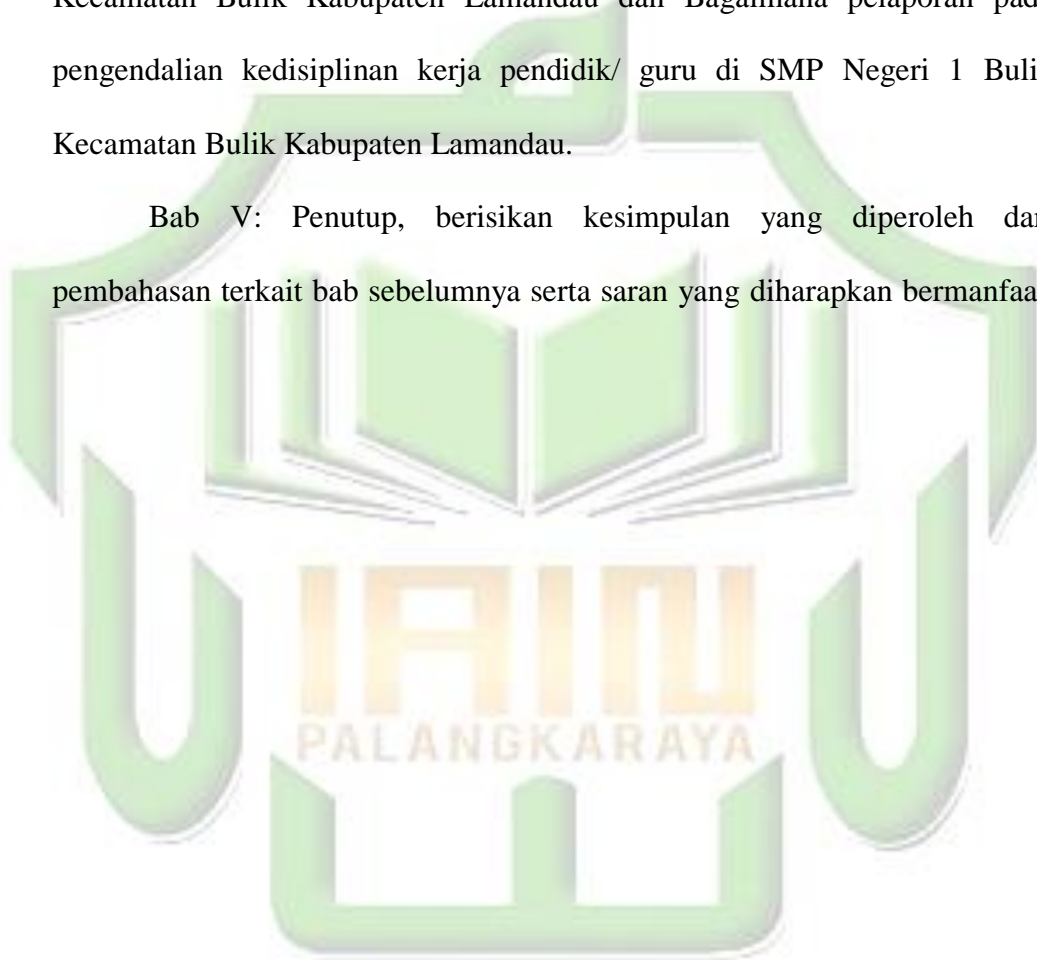
Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka, pada bab ini berisikan kajian mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan kajian mengenai penelitian terdahulu yang relevan dan dapat digunakan sebagai acuan atau pembanding.

Bab III Metode Penelitian, pada bab ini memuat uraian mengenai metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian, prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data teknik analisis data dan teknik pemeriksaan keabsahan data.

Bab IV: Memuat mengenai hasil penelitian dan Analisis hasil penelitian yang menjelaskan mengenai Bagaimana pemantauan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, Bagaimana penilaian pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau dan Bagaimana pelaporan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

Bab V: Penutup, berisikan kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan terkait bab sebelumnya serta saran yang diharapkan bermanfaat.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengendalian

###### a. Pengertian Pengendalian

Pada dasarnya rencana dan pelaksanaan merupakan satu kesatuan tindakan, walaupun hal ini jarang terjadi. Pengendalian diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil yang telah tercapai, apakah telah sesuai dengan rencana atau malah terjadi kesenjangan akibat adanya penyimpangan-penyimpangan.

Menurut Harold Koontz and cyrill O'donell dalam buku Nanang Fattah menjelaskan bahwa:

*“Controlling is the measuring and correcting of activities of subordinates to assure that events conform to plans. Atau pengendalian adalah berhubungan dengan pembandingan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana dan melakukan tindakan-tindakan koreksi yang perlu terhadap kejadian-kejadian yang menyimpang dari rencanarencana”*.<sup>8</sup>

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian masih dalam buku Nanang Fattah menjelaskan bahwa:

*“Pengendalian adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”*.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, h. 175.

<sup>9</sup>*Ibid*, h. 176.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa pengendalian merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang tujuannya untuk memberikan arahan agar pelaksanaan rencana dapat sesuai dengan yang telah ditentukan, Kegiatan pengendalian dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan.

#### **b. Tujuan Pengendalian**

Dalam pelaksanaan pengawasan atau pengendalian pada sebuah lembaga bertujuan untuk: <sup>10</sup>

- 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan;
- 2) Mencegah terjadinya kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan;
- 3) Mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina yang telah baik;
- 4) Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi, dan akuntabilitas organisasi;
- 5) Meningkatkan kelancaran operasi organisasi;
- 6) Meningkatkan kinerja organisasi;
- 7) Memberikan opini atas kinerja organisasi;
- 8) Mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada;

---

<sup>10</sup> Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Edisi 4, cet ke 2*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013, h. 535.



9) Menciptakan pemerintahan yang bersih.

Pengawasan dan pengendalian juga memberikan manfaat dalam pengelolaan suatu lembaga atau organisasi untuk meningkatkan akuntabilitas dan keterbukaan. Pengawasan dan pengendalian pada dasarnya menekankan langkah-langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelaksanaan dengan perencanaan.

**c. Ruang Lingkup Pengendalian**

Ruang lingkup pengendalian meliputi: 1) Pemantauan, 2) Penilaian, 3) Pelaporan. Pemantauan dan penilaian dilingkungan pendidikan sering disebut dengan istilah Monev yaitu singkatan dari monitoring evaluasi.<sup>11</sup>

Evaluasi sendiri memiliki pengertian sebagaimana disebutkan oleh Scrivin yang dikutip oleh Didin Kurniadin dan Imam Machali menyebutkan:

*“That consist simply in the gathering and combining of performance data with evaluation as a methodological activity a weigh set goal scales to yield either comparative or numerical rating, and tha justification, of, 1) the data ghatering instruments, 2) the weingting, and 3) the selection goals”<sup>12</sup>*

“Artinya, evaluasi merupakan aktivitas secara metodologi yang terdiri dari pencarian dan pengkombinasian data dengan menitikberatkan kepada tujuan tertentu untuk memperoleh informasi komporatif atau numerik, dan untuk kebenaran

<sup>11</sup>*Ibid*, h. 540.

<sup>12</sup>Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 373.

suatu: 1) instrumen penjarangan data, 2) penitikberatan, 3) tujuan yang telah ditetapkan.”<sup>13</sup>

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 57 ayat (1) dan (2) menyebutkan:

“(1) Evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. (2) Evaluasi dilakukan terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan pada jalur formal”.<sup>14</sup>

Evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan evaluasi merupakan bagian dari kurikulum pendidikan, adanya evaluasi guna mengetahui tujuan dari pendidikan yang sudah direncanakan apakah kegiatan belajar mengajar sudah sesuai atau belum. Sedangkan dalam pelaksanaannya yang melakukan evaluasi adalah seorang pendidik.<sup>15</sup>

Evaluasi dalam dunia pendidikan khusus untuk siswa memiliki fungsi sebagaimana disebutkan oleh Ngalim Purwanto yang dikutip oleh Sulistyorini bahwa ada empat fungsi evaluasi bagi siswa sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kemajuan dan perkembangan siswa serta keberhasilan siswa setelah mengalami atau melakukan kegiatan belajar selama jangka waktu tertentu.

---

<sup>13</sup>*Ibid.*

<sup>14</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 57 ayat (1) dan (2).

<sup>15</sup>Subar Junanto dan Nur Arini Asmaul Kusna, *Evaluasi Program Pembelajaran di PAUD Inklusi dengan Model Context, Input, Process, and Product (CIPP)*, Jurnal, Journal of Disability Studies, Vol. V, No. 2, Jul-Des 2018, h. 182.

- 2) Untuk mengetahui tingkat keberhasilan program pengajaran.
- 3) Untuk keperluan bimbingan dan konseling.
- 4) Untuk keperluan pengembangan dan perbaikan kurikulum sekolah yang bersangkutan.<sup>16</sup>

Evaluasi sangat dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar, dari evaluasi ini, kita akan mengetahui tingkat keberhasilan program yang kita jalankan, kelemahan program dan pengembangan program sebagaimana disebutkan oleh Ngalim Purwanto. Evaluasi itu sendiri apabila ditinjau dari tujuan dan fungsinya terbagi menjadi beberapa bagian seperti tujuan evaluasi bagi guru, bagi peserta didik, bagi sekolah, bagi orang tua peserta didik dan bagi masyarakat.

Dalam ilmu evaluasi, ada banyak model evaluasi yang digunakan untuk mengevaluasi suatu pembelajaran ataupun program. Model evaluasi dikategorikan menurut objek dan tujuan evaluasinya. Salah satu model evaluasi yaitu *CIPP Evaluation Model*, model evaluasi ini merupakan model yang paling banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator. Model CIPP dikembangkan oleh Stufflebeam. Model ini merupakan singkatan dari huruf awal empat buah kata, yaitu: *Context evaluation* (evaluasi terhadap konteks); *Input evaluation* (evaluasi terhadap masukan); *Process evaluation* (evaluasi terhadap proses); *Product evaluation* (evaluasi terhadap hasil).<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>Sulistyorini, *Evaluasi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jogjakarta, Teras: 2019, h. 57.

<sup>17</sup>Subar Junanto dan Nur Arini Asmaul Kusna, Evaluasi Program Pembelajaran di PAUD Inklusi dengan Model Context, Input, Process, and Product (CIPP), *Jurnal, Journal of Disability Studies*, Vol. V, No. 2, Jul-Des 2018, h. 182.

Menurut Badrujaman menjelaskan sasaran utama dari evaluasi terhadap konteks (*context evaluation*) adalah untuk menelaah status objek secara keseluruhan sehingga dapat memberikan deskripsi mengenai karakteristik lingkungan. Evaluasi terhadap masukan (*input evaluation*) dilakukan dengan menelaah dan menilai pendekatan yang relevan yang dapat digunakan. Melalui evaluasi terhadap masukan dapat diketahui dukungan sistem di sekolah terhadap strategi yang dipilih. Evaluasi terhadap masukan bertujuan untuk mengidentifikasi dan menelaah kapabilitas sistem, alternatif strategi program, desain prosedur dimana strategi akan diimplementasikan.

Evaluasi proses merupakan evaluasi yang berorientasi pada seberapa jauh kegiatan program terlaksana sesuai dengan rencana. Evaluasi proses melibatkan aspek apa kegiatannya, siapa penanggungjawab program, dan kapan kegiatan selesai. Evaluasi produk adalah evaluasi yang bertujuan untuk mengukur, menginterpretasikan, dan menilai capaian program.<sup>18</sup>

Kembali kepada ruang lingkup pengendalian meliputi:

1) Pemantauan

Pemantauan (*monitoring*) adalah prosedur penilaian yang secara deskriptif dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan/ atau

---

<sup>18</sup>Siti Muyana, Context Input Process Product (Cipp): Model Evaluasi Layanan Informasi, *Jurnal Prosiding Seminar Bimbingan dan Konseling di Vol. 1, No. 1, 2017*, h. 345-346.

mengukur pengaruh dari kegiatan yang sedang berjalan (*on-going*) tanpa mempertanyakan hubungan kausalitas.<sup>19</sup>

Beberapa pakar manajemen mengemukakan bahwa fungsi monitoring mempunyai nilai yang sama bobotnya dengan fungsi perencanaan. Conor (1974) menjelaskan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan, separuhnya ditentukan oleh rencana yang telah ditetapkan dan setengahnya lagi fungsi oleh pengawasan atau monitoring. Pada umumnya, manajemen menekankan terhadap pentingnya kedua fungsi ini, yaitu perencanaan dan pengawasan (*monitoring*).<sup>20</sup>

Dalam pelaksanaan pemantauan (*monitoring*) terdapat unsur-unsur metode monitoring. Menurut Prihatin metode monitoring tersebut antara lain:<sup>21</sup>

- 1) Penyampaian laporan dokumentasikan dan koordinasi rutin.
- 2) Pengamatan kerja sehari-hari melalui kunjungan mendadak.
- 3) Assement eksternal
- 4) Wawancara.
- 5) Diskusi kelompok.
- 6) Kunjungan laporan berkala.
- 7) Survei pengumpulan data dan perbincangan kondisi sebelum dan sesudah intervensi
- 8) Pengamatan kerja.

---

<sup>19</sup>Wollman N Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (terjemahan)*, Yogyakarta, Gajahmada University Press, 2003, h. 6.

<sup>20</sup>J. Winardi, S.E, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group, h. 383.

<sup>21</sup>Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik, geger lalong hilir*, Bandung: Alfabeta, 2011, h.

## 2) Penilaian

Menurut Ralph Tyler penilaian merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagian mana tujuan pendidikan sudah tercapai. Jika belum, bagaimana yang belum dan apa sebabnya. Definisi yang lebih luas dikemukakan oleh dua orang ahli lain, yakni Cronbach dan Stufflebeam, yang menambahkan bahwa proses penilaian bukan sekedar mengukur sejauh mana tujuan tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan.<sup>22</sup>

Anas Sudijono dalam bukunya *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, mengatakan bahwa penilaian berarti menilai sesuatu. Sedangkan menilai itu mengandung arti: mengambil keputusan terhadap sesuatu dengan mendasarkan diri atau berpegang pada ukuran baik atau buruk, sehat atau sakit, pandai atau bodoh dan sebagainya.

Selanjutnya, Prof. Dr. Masroen, M.A. (1979) menegaskan bahwa istilah penilaian mempunyai arti yang lebih luas daripada istilah pengukuran, sebab pengukuran itu sebenarnya hanyalah merupakan suatu langkah atau tindakan yang kiranya perlu diambil dalam rangka pelaksanaan evaluasi.<sup>23</sup>

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian adalah proses pengumpulan dan

---

3. <sup>22</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, h. 3.  
<sup>23</sup>Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 4-6.

pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Menurut W. James Popham dan Eva L. Baker dalam buku *Teknik Mengajar Secara Sistematis* bahwa tujuan penilaian ialah untuk mengetahui tingkat kemajuan, perkembangan siswa dalam satu periode tertentu.<sup>24</sup>

Prinsip - Prinsip Penilaian Adapun prinsip penilaian yaitu:

1) Penilaian hendaknya dilaksanakan kepada hasil pengukuran yang komprehensif. 2) Harus dibedakan antara penskoran dan penilaian 3) Kegiatan pemberian nilai hendaknya merupakan bagian integral dari proses belajar mengajar. 4) Sistem penilaian yang dipergunakan hendaknya jelas bagi siswa dan bagi pengajar sendiri.<sup>25</sup>

3) Pelaporan.

*Reporting* (pelaporan) menurut Luther M. Gullick dalam bukunya *Papers on the Science of Administration* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi. baik secara lisan maupun tertulis sehingga dalam penerimaan laporan dapat memperoleh gambaran bagaimana pelaksanaan tugas orang yang member laporan. Selain itu,

---

<sup>24</sup>W. James Popham dan Eva L. Baker, *Teknik Mengajar Secara Sistematis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008, h. 151.

<sup>25</sup>M. Ngalim Purwanto, *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: Remadja karya, 1988, h. 98 - 101.

pelaporan merupakan catatan yg memberikan informasi tentang kegiatan tertentu dan hasilnya disampaikan ke pihak yang berwenang atau berkaitan dengan kegiatan tertentu.<sup>26</sup>

Pelaporan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bawahan untuk menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama satu periode tertentu. Pelaporan dilakukan kepada atasan kepada siapa bawahan tersebut bertanggung jawab. Pelaporan adalah aktivitas yang berlawanan arah dari pengawasan, Jika pengawasan dilakukan oleh pihak atasan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja bawahan, maka pelaporan merupakan jawaban dari kegiatan pengawasan tersebut. Pelaporan tidak dibawa langsung oleh atasan pada waktu mengadakan pengawasan, tetapi “diantar” oleh bawahan baik dibawa sendiri maupun dikirim. Laporan dibuat oleh semua personal yang mendapat tugas dari atasan. Laporan bukan merupakan monopoli para atasan saja. Karena atasan harus membuat laporan kepada atasannya lagi. Laporan yang disampaikan kepada atasan tidak harus berupa uraian lengkap seperti memorandum akhir jabatan, atau tidak juga seperti laporan penelitian yang wujudnya tebal dengan sistematika baku, tetapi dapat disusun mulai dari bentuk yang paling sederhana sampai yang paling lengkap.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup><http://nurfaizinyunus.blogspot.com/2015/03/reporting-pelaporan.html>.

<sup>27</sup>*Ibid*



Sistem pelaporan menurut Bodnar dan Hopwood dibagi menjadi 2 yaitu:

- 1) *Horizontal reporting system* (sistem pelaporan horizontal) menyajikan informasi untuk kepentingan perencanaan dan pengendalian antara fungsi-fungsi operasi yang saling berhubungan dalam perusahaan.
- 2) *Vertical reporting system* (sistem pelaporan vertikal) menyediakan aliran informasi dari bawahan ke atasan dan sebaliknya, dimana informasi tersebut memberikan pengaruh penting dalam pembuatan laporan perencanaan dan pengendalian.<sup>28</sup>

Lebih khusus Bodnar dan Hopwood menjelaskan sistem pelaporan yang dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

- 1) *The financial and cost reporting systems* (sistem pelaporan keuangan dan biaya) Tujuan utama dari sistem laporan keuangan adalah untuk menyajikan laporan kepengurusan (stewardship) untuk kepentingan pemilik dan kreditur, sedangkan sistem biaya adalah untuk menyajikan laporan mengenai jumlah harga pokok penjualan dan barang jadi untuk kepentingan sistem laporan keuangan.
- 2) *Responsibility accounting reporting systems* (sistem laporan akuntansi pertanggung jawaban) Adalah suatu sistem laporan yang menyediakan informasi tentang seluruh kejadian yang terjadi dalam perusahaan, dimana kejadian tersebut dapat ditelusuri pertanggungjawabannya pada masing-masing individual dalam perusahaan.
- 3) *Profability reporting sytems* (sistem laporan profitabilitas) Adalah suatu sistem yang berhubungan dengan laporan perencanaan dan pengendalian, dan struktur pembagian level dalam organisasi.<sup>29</sup>

#### **d. Langkah-langkah Proses Pengendalian**

Langkah-langkah proses pengendalian menurut Supriyono adalah sebagai berikut :

---

<sup>28</sup>Umy Mukhofifah, Dkk, Perancangan Sistem Pelaporan Keuangan Berbasis Web (Studi Kasus Pada PT.EMKL Tirtasari Abadi Sejahtera Semarang), *Indonesian Journal on Software Engineering Volume 2 No 1*, 2016, h. 16.

<sup>29</sup>*Ibid.*

- 1) Menentukan objek-objek yang akan diawasi
- 2) Menetapkan standar sebagai alat ukur pengawasan atau yang menggambarkan pekerjaan yang dikehendaki
- 3) Menentukan prosedur, waktu dan teknik yang digunakan
- 4) Membandingkan antara hasil kerja dengan standar untuk mengetahui apakah ada perbedaan
- 5) Melakukan tindakan-tindakan perbaikan (korektif) terhadap suatu penyimpangan.<sup>30</sup>

**e. Karakteristik Sistem Pengendalian**

Dalam sistem pengendalian anggaran terdapat karakteristik sistem agar pengendalian dapat berjalan dengan efektif. Karakteristik menurut Supriyono adalah sebagai berikut:

- 1) Akurat, yaitu setiap data dari sistem pengendalian harus akurat sebab jika tidak maka akan mengakibatkan organisasi tidak tepat dalam mengambil keputusan untuk mengoreksi suatu penyimpangan.
- 2) Tepat waktu, yaitu informasi segera dikumpulkan, diarahkan dan segera pula dievaluasi jika hendak diambil tindakan yang tepat pada waktunya untuk perbaikan.
- 3) Objektif dan komprehensif yaitu sistem pengendalian harus dapat dipahami dan dianggap objektif oleh individu yang menggunakannya.

---

<sup>30</sup>R.A Supriyono, *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan*, Edisi Kedua. Buku Kedua. BPFE: Yogyakarta, 2000, h. 10.

- 4) Dipusatkan pada titik pengendalian strategis, yaitu sistem pengendalian sebaiknya dipusatkan pada daerah yang paling banyak kemungkinan akan terjadinya penyimpangan.
- 5) Ekonomis, yaitu biaya untuk implementasikan sistem pengendalian sebaiknya lebih kecil daripada keuntungan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- 6) Fleksibel, dimaksudkan untuk lebih mudah bertindak dalam mengatasi perubahan yang kurang menguntungkan atau memanfaatkan kesempatan-kesempatan baru.
- 7) Dapat diterima oleh berbagai pihak. Sistem pengendalian dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi diantara para anggota organisasi dengan membangkitkan perasaan bahwa mereka memiliki tanggung jawab dan kesempatan untuk mencapai tujuan.
- 8) Dapat dikoordinasikan dengan arus pekerjaan organisasi. Hal ini disebabkan oleh setiap langkah dalam proses pekerjaan dapat mempengaruhi keberhasilan kegagalan seluruh operasi dan Informasi pengendalian harus sampai kepada semua orang yang perlu menerimanya.<sup>31</sup>

#### **f. Cara-cara Pengendalian Yang Baik**

Menurut Supriyono cara-cara pengendalian yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Pengendalian harus mendukung sifat atau kebutuhan dari kegiatan.
- 2) Pengendalian harus segera melaporkan setiap penyimpangan.

---

<sup>31</sup>*Ibid*, h. 13.

- 3) Pengendalian harus berorientasi jauh kedepan.
- 4) Pengendalian harus akurat dan objektif.
- 5) Pengendalian harus fleksibel.
- 6) Pengendalian harus serasi dengan pola organisasi.
- 7) Pengendalian harus ekonomis.
- 8) Pengendalian harus mudah dimengerti.
- 9) Pengendalian harus diikuti dengan tindakan koreksi.<sup>32</sup>

#### **g. Jenis-jenis Pengendalian**

Jenis-jenis pengendalian menurut Supriyono adalah sebagai berikut:

##### 1) Pengendalian Kemudi (umpan maju)

Pengendalian ini dirancang untuk mendeteksi adanya penyimpangan dari tujuan yang telah ditetapkan dan memperbolehkan mengambil tindakan koreksi sebelum kegiatan selesai dikerjakan.

##### 2) Pengendalian Skrening (ya atau tidak)

Merupakan proses yang terlebih dulu menyetujui aspek tertentu dari suatu prosedur atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan dapat dilanjutkan

##### 3) Pengendalian Purna Karya (umpan balik)

Pengendalian ini mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Penyebab dari penyimpangan rencana atau standar ditentukan dan penemuan-penemuan diterapkan untuk

---

<sup>32</sup>*Ibid*, h. 16.

kegiatan serupa di waktu mendatang. Pengendalian ini bersifat historis dan pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.<sup>33</sup>

#### **h. Fungsi Pengendalian**

Menurut Supriyono Fungsi pengendalian adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- 2) Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
- 3) Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang, atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- 4) Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.<sup>34</sup>

## **2. Kedisiplinan Tenaga Pendidik**

### **a. Kedisiplinan**

Secara terminologis disiplin berasal dari kata “*disciplina*” atau dalam bahasa inggrisnya “*disciple*” yang berarti pengajaran, pelatihan dan sebagainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>35</sup>

Menurut Prijodarminto dalam buku Dasar-Dasar Manajemen Personalia bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan

<sup>33</sup>*Ibid*, h. 20.

<sup>34</sup>*Ibid*, h. 25.

<sup>35</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 212.

nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Menurut Wursanto dalam buku Dasar-Dasar Manajemen Personalia bahwa Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar penuh, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional.<sup>36</sup>

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.<sup>37</sup>

Disiplin kerja dipahami sebagai adanya sikap untuk taat dan patuh pada peraturan. Disiplin juga mengandung arti kepatuhan pada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang dituntut.<sup>38</sup>

Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk

---

<sup>36</sup>Ujang Abdul Muis Munawar, Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru (Penelitian di MTs. Nurulhuda Cibojong, Cisarupan, Kabupaten Garut), *Jurnal Pendidikan Universitas Garut Vol. 03; No. 01; 2009*, h. 24.

<sup>37</sup>Endy Eros, Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah, *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No. 1, 2014*, h. 4.

<sup>38</sup>Ngainun Naim, *Character Building*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 143.

menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.<sup>39</sup> Sedangkan pengertian lain dari disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.<sup>40</sup> Selanjutnya, disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya, serta tiada sesuatu pelanggaran baik secara etik maupun moral.

Sikap disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan begitu, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pendapat lainnya mengatakan bahwa kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup>Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 110.

<sup>40</sup>Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010, h. 40.

<sup>41</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006, 126.

Disiplin di dalam lingkungan pendidikan memiliki tujuan yang jelas yaitu munculnya sikap dan prestasi kerja yang baik yang dilandasi kesadaran dan tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin dipandang berpengaruh secara langsung dan cukup besar terhadap mutu pendidikan. Tujuan disiplin yaitu agar kegiatan pendidikan di sekolah/ madrasah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram, dan setiap tenaga pendidik beserta tenaga kependidikan di sekolah/ madrasah dapat merasa puas dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya.<sup>42</sup> Tujuan disiplin dibagi menjadi dua yaitu tujuan umum dengan maksud agar kurikulum bisa terimplementasikan dengan baik dan efektif, yang menunjang peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan tujuan khusus berupa adanya disiplin kerja dengan maksud agar: (a) kepala sekolah/ madrasah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah/ madrasah, (b) guru dapat melaksanakan proses pembelajaran seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah/madrasah dan di luar sekolah/madrasah, (c) tercipta kerja sama yang erat antara sekolah/madrasah dengan warga belajar (pendidik, tenaga kependidikan dan para pembelajar).

---

<sup>42</sup>Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan...*, h. 41.



## b. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik 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. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.<sup>43</sup>

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.<sup>44</sup>

Pendidik dalam hal ini guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar

---

<sup>43</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 2, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta. 2003.

<sup>44</sup>*Ibid.*

dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>45</sup>

Guru juga merupakan pendidik profesional, karenanya implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua. Mereka ini tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada gurunya. Hal inipun menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru/ sekolah karena tidak sembarang orang bisa menjadi guru.<sup>46</sup>

Dalam Islam pendidik ialah mereka yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Dalam Islam, orang yang paling bertanggung jawab tersebut adalah orang tua (ayah dan ibu) anak didik.<sup>47</sup> Hal ini karena orang tua merupakan orang yang sangat berkepentingan terhadap kemajuan perkembangan anaknya. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ  
وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ  
وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ<sup>48</sup>

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak

<sup>45</sup>Dadi Permadi. (2007). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, h. 78.

<sup>46</sup>Dzakiah Drajat, dkk *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, h. 39.

<sup>47</sup>Sudiyono, *Ilmu Pendidikan Islam Jilid 1*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009, h. 110.

<sup>48</sup>QS. At-Tahrim [66] :6.

mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.<sup>49</sup>

Pada awalnya tugas mendidik adalah murni tugas kedua orang tua, jadi tidak perlu orang tua mengirimkan anaknya ke sekolah. Akan tetapi, karena perkembangan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kebutuhan hidup sudah semakin luas, dalam dan rumit, maka orang tua tidak mampu lagi melaksanakan sendiri tugas-tugas mendidik anaknya.<sup>50</sup>

Pendidik dalam hal ini guru merupakan komponen yang menentukan keberhasilan suatu sistem pembelajaran, hal ini disebabkan guru merupakan orang yang secara langsung berhadapan dengan siswa. Dalam sistem pembelajaran guru bisa berperan sebagai perencana (*planer*) atau desainer (*designer*) pembelajaran, sebagai implementator dan atau mungkin keduanya. Sebagai perencana guru dituntut untuk memahami secara benar kurikulum yang berlaku, karakteristik siswa, fasilitas dan sumber daya yang ada, sehingga semuanya dijadikan komponen-komponen dalam menyusun rencana dan desain pembelajaran.<sup>51</sup>

Menurut Dunkin ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kualitas guru, yaitu: “*teacher formative experience, teacher training experience, dan teacher properties*”.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur`an ....* h, 819.

<sup>50</sup> Sudiyono, *ilmu pendidikan....*, h.111.

<sup>51</sup> Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2008. h. 15.

<sup>52</sup> *Ibid....* h. 16.

*Teacher formative experience*, meliputi jenis kelamin serta semua pengalaman hidup guru yang menjadi latar belakang sosial mereka, yang termasuk ke dalam aspek ini diantaranya meliputi tempat asal kelahiran guru termasuk suku, latar belakang budaya dan adat istiadat, keadaan keluarga dimana guru itu berasal.

*Teacher training experience*, meliputi pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan aktivitas dan latar belakang pendidikan guru, misalnya, pengalaman latihan profesional, tingkatan pendidikan, pengalaman jabatan dan lain sebagainya.

*Teacher properties*, adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sifat yang dimiliki guru misalnya sikap guru terhadap profesinya, sikap guru terhadap siswa, kemampuan atau intelegensi guru, motivasi dan kemampuan mereka baik kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran termasuk di dalamnya kemampuan dalam merencanakan dan evaluasi pembelajaran maupun kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran.

Apabila dilihat dari sifatnya, menurut Oteng Sutrisno dalam Barnawi dan Mohammad Arifin, disiplin dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini, dan mendukungnya. Selain itu,

mereka berbuat begitu karena benar-benar menghendaknya bukan karena takut akan akibat ketidakpatuhannya.

- 2) Disiplin negatif di sini adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman.<sup>53</sup>

Mangkunegara mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu:

- a. Disiplin preventif  
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin korektif  
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- c. Disiplin progresif  
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.<sup>54</sup>

### c. Pengertian Kedisiplinan tenaga pendidik

Sebagai seorang pendidik seorang guru harus mempunyai disiplin yang tinggi dalam mematuhi norma-norma atau peraturan-peraturan yang berlaku di suatu lembaga pendidikan. Sebab dengan mematuhi norma-norma atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan, tentu akan memperlancar proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Karena salah satu dari isi kode

---

<sup>53</sup>Oteng Sutrisno dalam Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 113.

<sup>54</sup>Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011, h. 129.

etika guru adalah melakukan tugas dan propesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.<sup>55</sup>

Pembinaan disiplin dimaksudkan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kegiatan yang telah dilakukan. Pendekatan kognitif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan, dan ketakutan. Pembinaan disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya untuk menumbuhkembangkan, memajukan sikap dan kemampuannya agar kualitas pekerjaannya semakin meningkat, sehingga tujuan organisasinya pun akan meningkat.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu menumbuhkembangkan disiplin kerja guru. Mulyasa dalam Ahmad Susanto menyatakan pentingnya pembinaan disiplin bagi guru dimaksudkan untuk:

- 1) *Respect for authority* (rasa hormat terhadap kewenangan)
- 2) *Cooperatif effort* (upaya untuk menanamkan kerja sama)
- 3) *The need for organization* (kebutuhan untuk berorganisasi)
- 4) *Respect for other* (rasa hormat terhadap orang lain).<sup>56</sup>

Orang yang berdisiplin akan senantiasa mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh lembaga dan atau apa yang telah disepakati

---

<sup>55</sup>Ngalm Purwanto, *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010, h. 159.

<sup>56</sup>Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group 2016, 104.

bersama. Setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan wajib memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Tenaga pendidik yang disiplin senantiasa akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang disiplin adalah individu yang berkomitmen terhadap ikrar setia yang diucapkan pada saat pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan.<sup>57</sup>

Sebaliknya, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik yang bersikap tidak disiplin adalah yang sering melanggar aturan, tidak bertanggung jawab atas amanat yang diberikan dan bekerja tanpa memiliki rasa tanggung jawab untuk meraih keberhasilan yang bermutu. Dengan demikian jelaslah bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu lembaga pendidikan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, maka lembaga pendidikan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan visi dan misinya. Kedisiplinan akan membawa pada ketercapaian tujuan pendidikan dengan hasil yang maksimal.<sup>58</sup>

#### **d. Langkah-langkah pendisiplinan tenaga pendidik**

Adapun langkah-langkah pembinaan disiplin kerja bagi guru dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana disampaikan oleh Reisman dan Payne dalam Ahmad Susanto sebagai berikut:

---

<sup>57</sup>Muh. Hizbul Muflih, *Manajemen Disiplin Kerja*, h.70.

<sup>58</sup>*Ibid.*

- 1) *Self-concept* (konsep diri). Strategi ini menentukan bahwa konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkembangkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat dan terbuka, sehingga para tenaga pendidik dapat mengeksplorasikan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.
- 2) *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi). Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga pendidik dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dalam dirinya
- 3) *Natural and logical consequences* (konsekuensi logis dan alami). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku yang salah.
- 4) *Values clarification* (klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri
- 5) *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu
- 6) *Reality therapy* (terapi realitas). Pada strategi ini pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggungjawab.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup>Ahmad Susanto, *Teori Belajar...*,h. 104.



#### e. Ruang lingkup kerja tenaga pendidik

Ruang lingkup kerja tenaga pendidik dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- 1) Sebagai pengajar (*instruksional*), yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian setelah program berlangsung
- 2) Sebagai pendidik (*educator*), yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan dan berkepribadian kamil seiring dengan tujuan Allah menciptakannya.
- 3) Sebagai pemimpin (*managerial*), yang memimpin, mengendalikan kepada diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, terhadap berbagai masalah yang menyangkut upaya pengarahannya, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, dan partisipasi atas program pendidikan yang dilakukan.<sup>60</sup>

Dengan demikian seorang pendidik dituntut untuk menjadi tokoh identifikasi dalam hal keluasan ilmu dan keseluruhan akhlaknya, sehingga anak didiknya selalu berupaya untuk mengikuti langkah-langkahnya. Kesatuan antara kepemimpinan moral dan keilmuan dalam diri seorang pendidik dapat menghindarkan anak didik dari bahaya keterpecahan pribadi.

---

<sup>60</sup>Rostiyah Nk, *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*, Jakarta: Bina Aksara, 1982, h. 86.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang relevan dicantumkan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan) karya dan untuk mempermudah fokus apa yang dikaji dalam penelitian ini. Tujuan disebutkan hasil penelitian yang relevan juga sebagai perbandingan dan pandangan dari penelitian selanjutnya agar tidak terjadi keaburan dalam penelitian, sehingga dapat diketahui sinkronitas dari penelitian yang sebelumnya dilakukan. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan Markis Uriatman dengan judul upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru pada tahun 2015. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMK Negeri Tugumulyo. Metode penelitian adalah metode deskriptif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dengan responden wakakurikulum dan guru. Teknik pengambilan data adalah wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru telah dilaksanakan dengan cara yang benar sehingga disiplin guru menjadi cukup memuaskan.<sup>61</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah terlatak pada penerapan kedisiplinan tenaga pendidik/guru yang dalam penelitian ini juga akan peneliti gali. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan

---

<sup>61</sup>Markis Uriatman, Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, *Volume 9, Nomor 6, November 2015*, h. 822.

adalah terletak pada metode penelitian, focus penelitian dan lokasi penelitian. Pada penelitian ini fokus penelitian terletak manajemen peningkatan kedisiplinan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah sedangkan yang akan penulis lakukan adalah terfokus pada pengenfalian kedisiplinan tenaga pendidik yang berimbas pada kinerja tenaga pendidik tersebut. Dengan demikian penelitian ini sangat berhubungan dan berkaitan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai acuan dalam penyusunan instrument penelitian dimana dengan membandingkan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya akan memudahkan penulis dalam menyusun istrumen, selain itu instrument yang diperoleh pun akan lebih sempurna.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nila Hayati dengan judul manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMPN 36 Sarolangun, pada tahun 2018.<sup>62</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menemukan (1) bentuk manajemen kinerja Kepala Sekolah terhadap disiplin guru dan pegawai (2) menemukan tata cara pelaksanaan tata tertib dalam pembinaan disiplin guru dan pegawai, (3) menemukan kendala yang dihadapi kepala sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan kepada kepala sekolah untuk konsisten mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen secara keseluruhan dalam pembinaan disiplin guru

---

<sup>62</sup>Nila Hayati, Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMPN 36 Sarolangun, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Volume 07 No.01 Januari-April 2018, h. 33.

dan pegawai, dalam penerapan peraturan dan tata tertib agar berjalan dengan baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah merupakan penelitian yang menggali data mengenai manajemen kedisiplina tenaga pendidik dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan dalam hal ini pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah terletak pada focus penelitian dan lokasi penelitian. Pada penelitian ini fokus penelitian terletak pada manajemen kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan pegawai, sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan focus penelitian terletak pada bagaimana manajemen kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri. Hanya sedikit perbedaan antara penelitian yang akan penulis lakukan dengan penelitian terdahulu ini yaitu pada manajemen kinerja dalam meningkatkan kedisiplinan dan manajemen kinerja dalam mengelola kedisiplinan, oleh sebab itu penulis merasa penelitian ini sangat cocok untuk dimasukkan dalam kajian penelitian terdahulu.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai acuan dalam penyusunan instrument penelitian dimana dengan membandingkan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya akan memudahkan penulis dalam menyusun instrumen, selain itu instrument yang diperoleh pun akan lebih sempurna.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris dengan judul *effect of training, competence and discipline on*

*working spirits in company (case study in PT. Asuransi Bangunan Askrida)*, pada tahun 2015.<sup>63</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah terletak pada hasil dari kedisiplinan, dimana pada penelitian ini hasil dari kedisiplinan adalah semangat kerja yang akhirnya bermuara pada hasil kerja yang memuaskan dimana semakin bagus semangat kerja maka akan semakin bagus pula hasil kerja karyawan tersebut. Sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan adalah meneliti bagaimana cara manajemen kedisiplinan tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah terletak pada jenis penelitian, focus penelitian dan lokasi penelitian. Pada penelitian ini fokus penelitian terletak pada pada hubungan kedisiplinan dengan semangat kerja, sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan focus penelitian terletak pada manajemen kedisiplina itu sendiri. Manajemen penerapan kedisiplinan yang bagus akan berimbas pada hasil kerja yang bagus pula sedangkan semangat kerja yang bagus akan berimbas pada hasil kerja yang juga bagus, dengan demikian penulis

---

<sup>63</sup>Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris, *Effect Of Training, Competence And Dicipline On Working Spirits In Company (case study in PT. Asuransi Bangunan Askrida)*, *Procedia-Social and Behavioral Sciences Vol: 2, Issue 3 ISSN: 2518-2374 (2015)*, h. 1240.

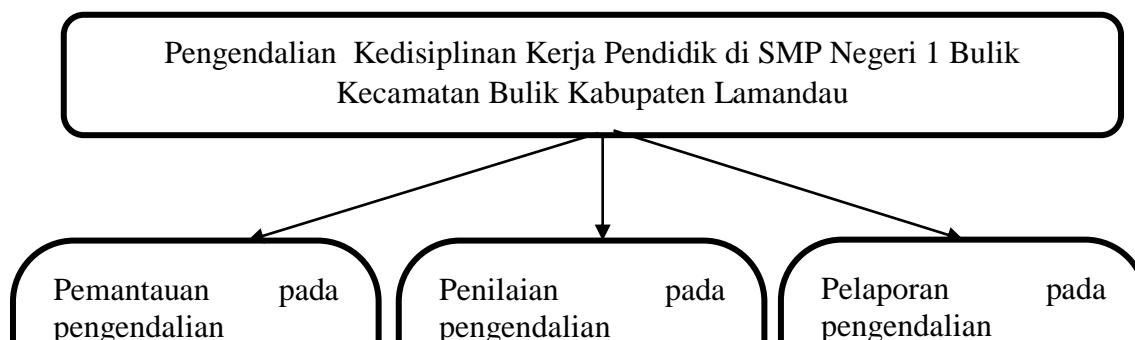
merasa penelitian ini sangat cocok untuk dimasukkan dalam kajian penelitian terdahulu karna kemiripan yang dimiliki.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai acuan dalam penyusunan instrument penelitian dimana dengan membandingkan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya akan memudahkan penulis dalam menyusun instrumen, selain itu instrument yang diperoleh pun akan lebih sempurna.

### C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis bermaksud mengumpulkan data mengenai Bagaimana pemantauan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, bagaimana penilaian pada pengendalian Kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau dan bagaimana pelaporan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau. Setelah itu peneliti bermaksud menganalisisnya dengan menggunakan teori-teori yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya diantaranya teori-teori yang berkaitan dengan manajemen dan kedisiplinan.

Untuk lebih jelasnya peneliti menggambarkan alur penelitian pada bagan berikut:





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kualitatif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>64</sup>

Dapat dikatakan bahwa penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, artinya peneliti menganalisis dan menggambarkan penelitian secara objektif dan mendetail untuk mendapatkan hasil yang akurat. Secara teoritis, penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta dengan menganalisis data.<sup>65</sup>

Penelitian kualitatif yang dimaksudkan supaya dapat mendeskripsikan dan menganalisis apa yang terjadi di lapangan dengan lebih jelas secara detail. Sehingga dapat dikumpulkan data akurat mengenai Pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau

---

<sup>64</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, h. 6.

<sup>65</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007, h. 234.



### 3. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, SMP 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, dipilih sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Tema dan permasalahan penelitian ini sejauh pengetahuan penulis belum diteliti secara khusus.
- b. Data yang diperlukan memungkinkan digali secara lengkap.

### 4. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dalam penelitian ini dimulai dari pembuatan proposal hingga menjadi tesis dengan rincian sebagaimana terdapat tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Bulan)				
		I	II	III	IV	V
1	Menyusun proposal	√				
2	Seminar proposal tesis		√			
3	Menggali dan menganalisa data penelitian			√		
4	Menyusun laporan hasil penelitian				√	√
5	Ujian Tesis					√

## B. Prosedur Penelitian

### 1. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dalam penelitian ini menyajikan tahapan-tahapan penelitian, dalam hal ini penulis menggunakan pendapat Sudarwan Danim yaitu sebagai berikut:

*Pertama*, dimulai dengan identifikasi masalah yang menjadi sasaran dalam penelitian. Identifikasi masalah menyangkut spesifikasi isu atau gejala yang hendak dipelajari. Bagian ini juga memuat penegasan bahwa isu tersebut layak diteliti.<sup>66</sup> Dalam hal ini peneliti mencari isu-isu atau masalah-masalah yang muncul mengenai pengendalian kinerja kedisiplinan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

*Kedua*, kelanjutan dari tahap sebelumnya, yaitu pembahasan atau penelusuran kepustakaan (*literature review*). Pada bagian ini peneliti mencari bahan bacaan, jurnal yang memuat bahasan dan teori tentang topik yang akan diteliti. Peneliti mencari tau tentang penelitian yang akan dilakukan, apakah sudah terdapat penelitian sebelumnya, apakah ada penelitian yang terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dan apakah ada penelitaian yang serupa tapi berbeda focus penelitian dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Kemudian menyusun dan merumuskan perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang ada.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung, Pustaka Setia, 2002, h.85.

<sup>67</sup>*Ibid.*

*Ketiga*, menentukan tujuan dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mengidentifikasi maksud utama dari penelitiannya, hal-hal apa saja yang ingin digali dari penelitian ini dan apa saja yang ingin peneliti capai dari hasil penelitian ini.<sup>68</sup>

*Keempat*, pengumpulan data. Pengumpulan data menyangkut pula pemilihan dan penentuan calon partisipan yang potensial. Termasuk dalam bagian ini adalah penentuan jumlah partisipan yang akan terlibat. Hal penting lainnya yaitu mempertimbangkan keterjangkauan dan kemampuan para partisipan untuk terlibat secara aktif dalam penelitian ini, dalam hal ini peneliti memilah dan menentukan informan mana saja yang berpengaruh terhadap terlaksananya penelitian ini. Informan yang peneliti pilih ini harus sesuai dengan subjek yang ingin peneliti teliti.<sup>69</sup>

*Kelima*, analisis dan penafsiran data. Data yang diperoleh, yang biasanya dalam bentuk teks, dianalisis. Bagian analisis yang dilakukan peneliti ini menyangkut klasifikasi dan pengkodean data. Data yang begitu banyak diringkas, diklasifikasi dan dikategorisasikan sesuai keperluan. Ide-ide yang memiliki pengertian yang sama disatukan. Setelah itu dilakukan penafsiran atau diinterpretasi oleh peneliti sehingga menghasilkan gagasan guna menjawab permasalahan yang muncul pada tahap satu.<sup>70</sup>

*Keenam*, tahap terakhir dari tahapan penelitian ini adalah pelaporan. Tahap pelaporan pada penelitian ini dilakukan dengan cara

---

<sup>68</sup>*Ibid.*

<sup>69</sup>*Ibid.*

<sup>70</sup>*Ibid.*

menuangkan data dan gagasan yang sudah didapat dan dianalisis pada langkah sebelumnya, kedalam bentuk tulisan yang berguna untuk pelaporan hasil penelitian.<sup>71</sup>

### C. Data dan Sumber Data

#### 1. Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta atau angka, atau segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan<sup>72</sup>

Andi Prastowo mengatakan bahwa data dalam penelitian kualitatif merupakan informasi kenyataan yang terjadi di lapangan.<sup>73</sup> Lebih lanjut Andi mengatakan data dalam penelitian kualitatif dapat diperoleh melalui *setting* sumber dan dengan berbagai metode.<sup>74</sup>

Andi Prasrtowo mengelompokkan sumber data peneliian kualitatif ke dalam dua golongan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer sebagai sumber data yang memberikan data kepada pengamatan dan wawancara. Sumber data sekunder sebagai sumber data yang memberikan data kepada pengumpul secara tidak langsung dapat berupa dokumen atau informasi melalui orang lain.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup>*Ibid.*

<sup>72</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka cipta, t.th, h. 114.

<sup>73</sup>Andi Prastowo, *Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*, Jogjakarta: Diva Preass, 2010, h. 13.

<sup>74</sup>*Ibid.*, h. 19.

<sup>75</sup>*Ibid.*, h. 20.

Data yang diambil dari penelitian ini adalah data yang relevan dengan fokus penelitian yakni mengenai pengendalian kedisiplinan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri atas dua macam, yaitu:

**a. Data primer**

Data primer diperoleh dari bentuk kata-kata atau ucapan lisan dan perilaku dari subjek (informan) yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, dalam penelitian ini informan inti yang dimaksud adalah kepala sekolah, dan sebagai informan pendukung adalah wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan Guru.

**b. Data Sekunder**

Data sekunder pada penelitian ini merupakan data-data yang diperoleh berupa dokumen-dokumen ataupun foto-foto ataupun benda-benda yang dapat dijadikan pendukung dalam informasi penelitian bagi peneliti.

**2. Sumber data**

Sumber data pada penelitian ini adalah informan dan dokumen-dokumen terkait tentang penelitian dalam hal ini informan yang dimaksud adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru sedangkan

dokumen-dokumen adalah dokumen-dokumen terkait pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, foto-foto ataupun benda-benda yang dapat dijadikan pendukung dalam informasi penelitian bagi peneliti.

## **D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data di lapangan peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### **a. Observasi**

Observasi adalah metode pengamatan yang didukung dengan pengumpulan dan pencatatan data secara sistematis terhadap obyek yang diteliti dalam observasi peneliti mengamati secara langsung di lapangan”.<sup>76</sup> Adapun kedudukan peneliti dalam penelitian sebagai observer pasif, yaitu hanya bertindak sebagai pengumpul data, mencatat kegiatan yang sedang berjalan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nana Syaodih, bahwa observasi pasif adalah peneliti hanya bertindak sebagai pengumpul data, mencatat kegiatan yang sedang berjalan.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup>Burhan Bungin, *Analisis data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005, h. 70-71.

<sup>77</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013, h. 94.

Berkaitan dengan manajemen pembinaan mutu tenaga pendidik maka kegiatan observasi dilakukan beberapa tahap, dengan perolehan data sebagai berikut:

1. Observasi awal dilakukan sebanyak 2 (dua) kali untuk memperoleh data mengenai gambaran umum lokasi penelitian dan program pengendalian Kedisiplinan tenaga pendidik.
2. Observasi proses dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali untuk memperoleh data mengenai proses program pengendalian kinerja Kedisiplinan, diantaranya mengenai pemantauan, penilaian, dan pelaporan pengendalian kedisiplinan tenaga pendidik/ guru.
3. Observasi akhir dilakukan sebanyak 1 (satu) kali untuk melihat hasil akhir mengenai program pengendalian Kedisiplinan dan sekaligus pengecekan kesesuaian data yang diperoleh.

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut<sup>78</sup>.

Menurut Michael Quinn Patton sebagaimana dikutip oleh Rulam Ahmadi cara yang utama dilakukan oleh ahli peneliti kualitatif untuk memahami persepsi, perasaan dan pengetahuan

---

<sup>78</sup>*Ibid* Suharsimi, h. 204.

orang-orang adalah wawancara mendalam, mendetail atau intensif adalah upaya menemukan pengalaman-pengalaman informan dari topik tertentu atau melaksanakan wawancara untuk mencari data diperlukan pertanyaan-pertanyaan yang memerlukan jawaban berupa informasi.<sup>79</sup> Hal yang paling penting dari wawancara mendalam adalah peneliti berbaur dan mengambil bagian aktif dalam situasi sosial penelitian, sehingga peneliti dapat memanfaatkan pendekatan ini untuk mengumpulkan data selengkap-lengkapny.<sup>80</sup>

Untuk mengatasi terjadinya bias informasi yang diragukan kebenarannya, pada setiap wawancara dilakukan pengujian informasi dari informan sebelumnya dan diadakan pencarian sumber informasi baru. Seperti ketika peneliti mewawancarai kepala sekolah, waka kurikulum, guru, dan orang tua wali, wawancara direkam kemudian dipelajari secara mendalam lalu peneliti berdiskusi dengan informan lain yang memiliki keterkaitan dengan data-data penelitian yang ingin dikumpulkan. Selain itu dibuatkan juga panduan wawancara sesuai kebutuhan penelitian.

Dalam wawancara yang mendalam ini, data yang ingin diperoleh adalah berupa:

- 1) Data kepala sekolah meliputi; Profil sekolah, visi dan misi sekolah, keadaan tenaga pendidik dan kependidikan, prestasi

---

<sup>79</sup> Rulam Ahmadi, *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif* ....., h.71.

<sup>80</sup> Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Pendidikan kualitatif dan Kuantitatif*, Surabaya: Unesa Press, 2008, h. 26.



yang dimiliki kepala sekolah, guru dan peserta didik, rencana strategi (Renstra) sekolah, pengendalian kinerja Kedisiplinan, diantaranya mengenai pemantauan, penilaian, dan pelaporan pengendalian kedisiplinan tenaga pendidik/ guru.

- 2) Data dari waka kurikulum berupa tanggapan waka kurikulum tentang program pengendalian kinerja Kedisiplinan di sekolah, tanggapan tentang pelaksanaan program pengendalian kedisiplinan tenaga pendidik di sekolah, tanggapan tentang pengawasan program pengendalian kinerja Kedisiplinan tenaga pendidik selama kepemimpinan kepala sekolah.
- 3) Data dari guru mengenai tanggapan guru tentang pengendalian kinerja Kedisiplinan tenaga pendidik yang diterapkan kepala sekolah.
- 4) Data dari orang tua wali murid yaitu data mengenai tanggapan orang tua murid terkait kedisiplinan yang ada di lingkungan sekolah, yang menyangkut semua aspek dari tenaga pendidik dan kependidikan.

### **c. Dokumentasi**

Penggunaan teknik dokumentasi bertujuan untuk melengkapi data yang diperoleh dari teknik observasi dan wawancara.

Dokumen adalah catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan, dan karya bentuk.<sup>81</sup>

Dokumentasi digunakan menurut Pohan sebagaimana dikutip Andi Prastowo juga bisa berbentuk arsip-arsip, akta, ijazah, rapor, peraturan perundang-undangan, buku harian, surat-surat pribadi, catatan biografi, dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti.<sup>82</sup>

Dari teknik dokumentasi ini data yang ingin diperoleh berupa data:

- 1) Foto yang berkaitan dengan pelaksanaan peningkatan mutu sekolah berupa foto keadaan sekolah, kegiatan kegiatan pembinaan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, foto kegiatan rapat, foto wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum, guru dan orang tua wali.
- 2) Dokumen profil sekolah, dokumen keadaan tenaga pendidik dan kependidikan, piagam atau sertifikat prestasi sekolah, guru, dokumen renstra sekolah, dokumen absensi tenaga pendidik dan kependidikan, dokumen hasil rapat terkait pembinaan kedisiplinan yang dilakukan disekolah, serta dokumen terkait pengendalian kinerja kedisiplinan, diantaranya mengenai

---

<sup>81</sup>Djam'an Satori dan Aan Komariyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 108.

<sup>82</sup>Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012, h. 226.

pemantauan, penilaian, dan pelaporan pengendalian kedisiplinan tenaga pendidik di sekolah.

## 2. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data atau tahapan-tahapan penelitian kualitatif menurut Moleong seperti dikutip oleh Ahmad Tanzeh terdiri dari tahap pralapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisa data, dan tahap pelaporan hasil penelitian.<sup>83</sup>

Dalam tahap pralapangan, peneliti melakukan persiapan yang terkait dengan kegiatan penelitian, misalnya mengirim surat ijin ke tempat penelitian. Apabila tahap pralapangan sudah berhasil dilaksanakan, peneliti melanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu tahap dilapangan sampai pada tahap pelaporan penelitian tentang pengendalian Kedisiplinan kerja tenaga pendidik pada SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

### E. Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.<sup>84</sup> Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan

---

<sup>83</sup>Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009, h. 170.

<sup>84</sup>*Ibid*, h. 103.

pada saat berlangsungnya pengumpulan data dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.<sup>85</sup>

Ada beberapa langkah yang perlu ditempuh dalam melakukan penelitian, analisis data penelitian merupakan bagian penting dalam proses penelitian, dengan analisis inilah data yang ada akan tampak manfaatnya, terutama yang menyangkut pemecahan permasalahan penelitian sehingga tercapailah tujuan akhir penelitian. Dalam penelitian kualitatif, data primer yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi serta data sekunder akan diolah secara kualitatif. Pengolahan data ini mengacu pada pendapat Lexy J Moleong, yaitu:<sup>86</sup>

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data adalah peneliti mengumpulkan data dari sumber informasi sebanyak mungkin untuk diproses menjadi bahasa dalam penelitian yang terkait dengan rumusan masalah yang ditemukan.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis data yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi. Dengan demikian data yang telah direduksi akan

---

<sup>85</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012, Cet xvi. h. 430.

<sup>86</sup>J Lexy Moleong, *Metodologi Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2005, h.324.

memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penelitian untuk mengumpulkan data selanjutnya.<sup>87</sup>

### 3. Penyajian data (*Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah berikutnya adalah penyajian data (*Display data*) yaitu proses menyusun data agar data hasil reduksi terkumpul, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini peneliti berusaha meynyusun data yang relevan sehingga menjadi informai yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori sejenisnya. Namun, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.<sup>88</sup>

### 4. Pengambilan kesimpulan dan verifikasi (*Conclusion Drawing dan Verifying*)

Pada tahap ini, peneliti berusaha menarik kesimpulan yang berdasarkan temuan dan melakukan *verifikasi* data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dan konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali di lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang

---

<sup>87</sup>Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajagrafindop Persada, 2012.

<sup>88</sup>*Ibit*, h. 130.

dirumuskan sejak awal, mungkin juga kurang jelas jika peneliti tidak berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa diskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat juga berupa hubungan interaktif, hipotesis atau teori.

#### **F. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Kebenaran pada penelitian kualitatif dapat ditentukan dari derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan dan kepastian data.<sup>89</sup>

Menurut Moleong, kriteria untuk menjamin kepercayaan data ada empat macam, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*) keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).<sup>90</sup>

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini didasarkan atas kriteria tertentu untuk menjamin kepercayaan data yang diperoleh melalui penelitian. Adapun keabsahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga kriteria, yakni kredibilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas.

---

<sup>89</sup>Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam pendidikan dan Konseling*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, h.71.

<sup>90</sup>Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung; CV. Remaja Rosdakarya, 2004, h.324.

## 1. Kreadibilitas

Kreadibilitas data yang dimaksud untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan dunia nyata serta terjadi dilapangan. Untuk mencapai nilai kredibilitas, maka teknik yang digunakan adalah teknik triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan atau membandingkan antara satu sumber atau metode dengan sumber atau metode yang lain.<sup>91</sup> Karena triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data dan metode. Triangulasi sumber data yang digunakan dengan cara menanyakan kebenaran data tertentu atau melakukan konfirmasi antar sumber yang satu dengan sumber yang lain di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau. Sedangkan triangulasi metode juga dilakukan dengan cara membandingkan data atau informasi yang dikumpulkan dari observasi, kemudian dibandingkan dengan data dari wawancara dan dokumentasi yang terkait langsung dengan informasi tersebut.

## 2. Dependabilitas

Konsep *dependabilitas* (ketergantungan) lebih luas karena dapat memperhitungkan segalanya, yaitu apa yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau dalam memenej sekolah tersebut terkait dengan penerapan

---

<sup>91</sup>*Ibid*, h. 330.

kedisiplinan. Cara ini untuk menetapkan proses penelitian dapat dipertanggung jawabkan melalui audit depentabilitas.

### 3. Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas ini digunakan untuk menilai kualitas hasil penelitian dengan tekanan pertanyaan apakah data dan informasi serta interpretasi dan lainnya didukung oleh materi yang ada dalam *audit trail*. Artinya data yang didapat dilapangan dikumpulkan dan dicantumkan dalam laporan tesis sesuai dengan fakta dilapangan.<sup>92</sup>



---

<sup>92</sup>*Ibid.*, h. 177.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Sekolah**

SMP Negeri 1 Bulik merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di kabupaten lamandau, tepatnya berada di jalan JC. Rangkap Kelurahan Bulik Kecamatan Nanga Bulik kabupaten lamandau. Berdirinya SMP Negeri 1 Bulik diawali dari SMP Negeri 1 Pangkalan Bun, yang membuka cabang di Nanga Bulik tahun 1978, dengan nama SMP Negeri Cabang Pangkalan Bun di Nanga Bulik atau Filial Nanga Bulik. Kepala SMP Negeri Pangkalan Bun sebagai sekolah induk adalah Bapak Imil Yonathan sebagai Kepala SMP Negeri cabang Pangkalan Bun di Nanga Bulik adalah Bapak Lukman Hakim.

Murid awal SMP Negeri 1 Bulik berawal dari SMP Pemda yaitu SMP suwasta yang sudah ada empat kelas yang terdiri dari kelas 1 dua ruang, kelas 2 satu ruang, dan kelas 3 satu ruang. SMP Pemda ini dialihkan setatusnya menjadi negeri dibawah binaan kepala SMP Negeri 1 Pangkalan Bun sebagai sekolah induk. Kemudian SMPN cabang Pangkalan Bun di Nanga Bulik melepaskan diri dari sekolah induk dan berdiri sendiri menjadi SMP Negeri 1 Bulik di Nanga Bulik. Awal berdiri SMP Negeri 1 Bulik berlokasi didepan kantor kecamatan lama berdekatan dengan pelabuhan, sekarang berpindah di depan puskesmas Kecamatan Bulik yang Mmenjadi taman kota, selanjutnya berpindah lagi pada tahun

1980 ke jalan JC. Rangkap Kelurahan Bulik Kecamatan Nanga Bulik kabupaten lamandau sampai sekarang.

Kepala sekolah SMP Negeri 1 Bulik dari awal sampai sekarang adalah pertama, Bapak Arthur Hitam (1981-1983), kedua Louis Gasan (1983-1990), yang Ketiga Sugiman (1990-2000), yang keempat Lukman Hakim, S.Pd (2000-2004), yang kelima Muhamad Ridwan, S.Pd (2004-2008), yang keenam Marinus Apau, S.Pd (2008-2009), ketujuh Banig, S.Pd (2009-2010), kedelapan Ius Deness (2010-2012), kesembilan Carles Erwin Watimena, S.Sos (2012-2014) dan yang kesepuluh adalah Sulistiyowati, S.Pd (2014-Sekarang)

SMP Negeri 1 Bulik mempunyai visi sekolah yaitu berlandaskan iman dan takwa, unggul dalam berprestasi, berbudi pekerti, berbudaya dan berwawasan lingkungan bersih, indah, dan sehat. Sedangkan misi SMP Negeri 1 Bulik adalah:

1. Mewujudkan warga sekolah memiliki penghayatan terhadap ajaran agama dan bertakwa kepada tuhan yang maha Esa yang dianut, disiplin, bertatakrama, sesuai dengan budaya bangsa sehingga terbangun siswa yang berbudi pekerti Indonesia dan berakhlak mulia.
2. Mewujudkan semangat siswa untuk berprestasi baik akademik maupun non akademik.
3. Mewujudkan pelaksanaan pembelajaran, bimbingan dan mengembangkan PAKEM berdasarkan kurikulum 2013, sehingga

setiap siswa berkembang secara optimal dan sesuai potensi yang dimiliki.

4. Mewujudkan dan memberdayakan tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan kompetensinya.
5. Mewujudkan pelayanan prima kepada setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat berkembang secara optimal.
6. Mewujudkan budi pekerti dan budaya antar warga sekolah.
7. Mewujudkan semangat cinta lingkungan sekolah yang bersih, rapi dan harmoni.

Kesmuanya visi dan misi di atas direalisasikan dalam bentuk tujuan sekolah yaitu meningkatkan disiplin, sekolah bersih indah dan nyaman, melengkapi dan membenahi fasilitas pendukung sekolah dan meningkatkan citra sekolah yang dapat di banggakan dan diimplementasikan dengan melakukan program evaluasi dan refleksi secara periodik. Dengan menempatkan peningkatan kedisiplinan menjadi salah satu tujuan dari institusi Pendidikan maka tidak salah bahwa kedisiplinan di SMP Negeri Bulik sangat baik dan terjaga. Keadaan ini menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengendalian kedisiplinan di sekolah tersebut.

Pengimplementasian semua tujuan sekolah dengan melakukan program evaluasi dan refleksi secara periodik juga sangat sejalan dengan proses pengendalian, maka secara tidak langsung SMP Negeri 1 Bulik Kabupaten Lamandau juga sangat mengutamakan proses pengendalian

pada organisasi sekolah yang salah satunya adalah pengendalian kedisiplinan, sehingga sekolah ini memang sangat sesuai dengan judul penelitian yang penulis lakukan.

Kadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri satu Bulik rekap per September 2020 adalah sebagai berikut:

**Table 4.1**  
**Kadaan tenaga pendidik, kependidikan dan peserta didik di SMP Negeri 1 Bulik**

No	Uraian	Guru	Tendik	PD
1	Laki-laki	6	1	244
2	Perempuan	27	1	270
	Total	33	2	514

Dokumen rekap data tenaga pendidik, kependidikan dan peserta didik per September 2020

Dari total 33 guru di SMP Negeri 1 Bulik terdapat 23 orang guru guru tetap dengan status PNS dan 8 orang guru dengan status tenaga honorer serta terdapat 2 orang guru PNS dengan status titipan dari sekolah lain yang masih satu kabupaten.

## **B. Diskripsi Hasil Penelitian**

Setelah melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi terkait pengendalian kinerja kedisiplinan di SMP Negeri 1 bulik kabupaten lamandau, untuk mempermudah dalam penyajian data, penulis membagi hasil penelitian ini kedalam tiga poin sesuai dengan rumusan masalah yang ada yakni, bagaimana pemantauan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, bagaimana penilaian pada pengendalian kedisiplinan kerja

pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau dan bagaimana pelaporan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.

### **1. Pemantauan Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik Di SMP Negeri 1 Bulik**

Untuk memperoleh hasil penelitian terkait pemantauan pada pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Bulik, penulis melakukan wawancara kepada 4 orang subjek penelitian yaitu kepala sekolah, waka kurikulum, guru dan orang tua siswa, pemantauan Kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam dalam proses pengendalian kedisiplinan ini, dimana dari pemantauan ini, kita akan mengetahui tingkat keberhasilan program yang kita jalankan, kelemahan program dan pengembangan program sebagaimana disebutkan oleh Ngalm Purwanto. Pemantauan terhadap program pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Bulik dilakukan dengan proses sejak awal sampai akhir berupa monitoring, penilaian, dan pelaporan yang erat kaitannya dengan pengendalian. Pemantauan ini dilakukan oleh berbagai pihak baik dari pihak sekolah komite sekolah maupun pengawas sekolah dari Dinas Pendidikan Provinsi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala sekolah dalam wawancara berikut:

“Pemantauan terhadap pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik dilaksanakan baik oleh pihak sekolah yaitu saya selaku kepek dibantu oleh para wakil kepala sekolah, pihak komite sekolah dan juga ada pengawas sekolah yang merupakan

kepanjangan tangan Dinas Pendidikan Provinsi, dengan tujuan untuk memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan maupun program kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, termasuk didalamnya program pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik, apakah sudah berjalan dengan baik atau belum“.<sup>93</sup>

Adapun proses pemantauan kedisiplinan kerja tenaga pendidik/guru dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sebagaimana penjelasan YP, S.Pd.I, Waka Kurikulum berikut:

“Pemantauan pengendalian kedisiplinan kerja di sekolah dilakukan oleh kepala sekolah dibantu para wakil kepala sekolah dan pengawas sekolah, mereka ini hadir secara langsung dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan tenaga pendidik, seperti kegiatan belajar mengajar, rapat, dan sebagainya, mereka memantau jalannya kegiatan dan memberikan arahan-arahan serta menegur apa bila kegiatan berjalan tidak sesuai dengan semestinya. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah dibantu oleh waka kurikulum yaitu saya sendiri dan dilaksanakan setiap hari.”<sup>94</sup>

Selain paparan di atas kepala sekolah juga menjelaskan bahwa beliau juga terus memantau kehadiran guru dengan melakukan pengecekan terhadap absensi guru setiap satu bulan sekali, yang kemudian nantinya akan direkab menjadi kehadiran guru semesteran dan tahunan, selanjutnya akan dimasukkan pada penilaian kinerja guru yang akan di bahas pada saat rapat akhir tahun. Berikut keterangan dari kepala sekolah:

“Saya juga selalu memantau kehadiran guru dengan melakukan pengecekan terhadap absensi guru setiap satu bulan sekali, yang kemudian nantinya akan direkab menjadi kehadiran guru semesteran dan tahunan, selanjutnya akan dimasukkan pada

---

<sup>93</sup>Wawancara dengan Ibu Sw, S.Pd. (Kepala SMP Negeri 1 Bulik), hari Selasa, 17 Maret 2020 di Ruang kantor Kepala.

<sup>94</sup>Wawancara dengan Ibu YP S.Pd.I ( Waka Kurikulum), hari Kamis, 26 Maret 2020

penilaian kinerja guru yang akan di bahas pada saat rapat akhir tahun, selama ini kehadiran guru di sini sangat baik bias di katakana tidak ada guru bandel di sini semuanya selalu hadir tepat waktu, dan tidak ada yang tidak masuk kecuali dengan alasan yang sangat mendesak”<sup>95</sup>

Tak hanya itu kepala sekolah juga menjelaskan bahwa:

“Perangkat pembelajaran yang ada juga tak luput dari pemantauan yang saya lakukan, secara bergiliran saya mlakukan pengecekan pembelajaran yang dilakukan sudah sesuai dengan perangkat pembelajaran yang di buat atau belum. Mengenai perangkat pembelajaran sendiri saya mewajibkan bagi seluruh guru untuk memperseiapkanya sebelum tahun ajaranbaru dimulai jadi pada saat tahun ajaran dimulai maka semua perangkat pembelajaran harus sudah siap, aka nada teguran keras apa bili ada guru yang berum mengerjakanya”<sup>96</sup>

Selain mengnai perangkat pembelajaran kepala sekolah juga menerangkan bahwa:

“Selain perangkat pembelajaran tentunya saya juga mewajibkan guru untuk membuat jurnal mengejar guru serta laporan mengajar guru tiap semesternya, dengan demikian saya berharap kedisiplinan yang dimiliki guru-guru disini akan terus meningkat”<sup>97</sup>.

Penuturan kepala sekolah tersebut di amini oleh waka kurikulum yang menjelaskan bahwa:

“Saya sebgai waka kurikulum selalu membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam pemantauan kedisiplinan guru, seperti pengecekan kehadiran guru melalui absensi kami selalu melakukannya tiap bulan dan kami rekap menjadi daftar kehadiran semesteran dan tahunanm selain itu kami juga selalu melakukan pemantauan terhadap kesiapan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru sekaligus mengecek kesesuaian penerapanya dikelas, tak cukup hanya itu saja untuk menegakan kedisiplinan yang tinggi di lingkungan sekolah terutama tenaga pendidik kepala sekolah juga mewajibkan guru

---

<sup>95</sup>Wawancara dengan Ibu Sw, S.Pd. ( Kepala SMP Negeri 1 Bulik), hari Selasa, 17 Maret 2020 di Ruang kantor Kepala.

<sup>96</sup>*Ibid.*

<sup>97</sup>*Ibid.*

untuk membuat jurnal mengajar guru dan juga membuat laporan mengejar guru tiap semester”<sup>98</sup>

Hasil wawancara dengan salah satu guru SMP Negeri 1 Bulik, memberikan gambaran bahwa pemantauan yang dilakukan oleh pihak sekolah sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Ibu NA salah satu guru di SMP Negeri 1 Bulik menjelaskan bahwa pemantauan disekolah selalu dilakukan setiap harinya dimana kepala sekolah dibantu dengan waka kurikulum dan pengawas sekolah selalu bergantian berkeliling untuk memastikan semua kegiatan berjalan dengan semestinya, kepala sekolah selalu mengecek tiap ruangan yang ada, apakah didalamnya sudah ada guru yang bertugas atau kah belum, ruang piket tak luput dari pengawsan kepala sekolah dan pengawas sekolah. Keadaan ini memungkinkan Kedisiplinan kerja tenaga pendidik terus terjaga dengan baik, apa bila diantara guru ada yang terlambat datang atau masuk kelas maka kepala sekolah akan menegur agar tidak mengulangi lagi, dan menjadikan hal tersebut akan dicatat dan dijadikan bahan evaluasi kepala sekolah yang akan dibahas saat rapat. Berikut kutipan wawancara dengan Ibu NA:

“Pemantauan Kedisiplinana kerja tenaga pendidik disekoalah selalu dilakukan setiap harinya dimana kepala sekolah dibantu dengan waka kurikulum dan pengawas sekolah selalu bergantian berkeliling utnuk memastikan semua kegiatan berjalan dengan semestinya, kepala sekolah selalu mengecek tiap ruangan yang ada, apakah didalamnya sudah ada guru yang bertugas atau kah belum, ruang piket juga tak luput dari pengawsan kepala sekolah dan pengawas sekolah. Keadaan ini memungkinkan

---

<sup>98</sup>Wawancara dengan Ibu Sw, S.Pd. (Kepala SMP Negeri 1 Bulik), hari Selasa, 17 Maret 2020 di Ruang kantor Kepala.



Kedisiplinan kerja tenaga pendidik terus terjaga dengan baik, apa bila diantara kami ada yang terlambat datang atau masuk ke dalam kelas maka kepala sekolah akan menegur kami, dan hal tersebut akan dicatat dan di jadikan bahan evaluasi kepala sekolah juga”<sup>99</sup>

Ibu Sw juga menambahkan bahwa:

“Tak hanya itu saja, kami sebagai guru disini juga diwajibkan untuk membuat dan melengkapi perangkat pembelajaran yang kami gunakan, seperti RPP, Silabus, dan lain sebagainya kesemuanya itu diwajibkan harus selesai sebelum tahun ajaran baru di mulai. Kemi juga diwajibkan untuk membuat jurnal mengajar dal laporan mengajar semesteran dan tahunan. Kepala sekolah sebagai pemimpin saya rasa sangat aktif beliau selalu melakukan pengecekan pelaksanaan tugas kami sebagai pendidik sampai kedalam kelas termasuk mengecek kesesuaian cara mengajar dengan perangkat pembelajaran yang ada”<sup>100</sup>

Pemantauan kedisiplinan kerja guru di sekolah tersebut dirasa sangat membantu dalam mewujudkan iklim disiplin disekolah, karena dengan terus dilakukannya pemantauan maka tenaga pendidik akan terus berusaha menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh salah satu komite sekolah yang menyatakan bahwa:

“Iklim disiplin yang baik di sekolah ini muncul saat mulai digalaknya pengendalian kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh kepa sekolah, kepala sekolah terus dan terus melakukan pemantauan untuk setiap harinya guna memastikan kedisiplinan tetap terjaga, kepala sekolah juga terus menunjukkan teladan yang baik”<sup>101</sup>

Berangkat dari hasil wawancara diatas penulis melakukan penelusuran dokumen-dokumen pendukung yang dapat menguatkan

---

<sup>99</sup>Wawancara dengan Ibu NA, S.Pd. (Guru IPA), hari Selasa, 17 Maret 2020

<sup>100</sup>*Ibid.*

<sup>101</sup>Wawancara dengan Bapak SPW, S.Pd. ( Komite sekolah), hari Kamis , 26 Maret 2020 di Rumah.

hasil penelitian ini dari hasil pengamatan tersebut diketahui bahwa pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik termasuk didalamnya pemantauan tertuang dalam program sekolah dan program kerja kepala sekolah penulis mendapatkan bahwa kegiatan pemantauan atau monitoring tersebut tertuang dalam program sekolah dan program kerja kepala SMP Negeri 1 Bulik yang masuk dalam program mingguan dan bulanan yaitu memeriksa kehadiran tenaga pendidik dan kependidikan, ataupun daftar hadir peserta kegiatan atau pelatihan.<sup>102</sup> Selain itu penulis juga melakukan pengamatan terhadap dokumen buku tamu sekolah dan menemukan adanya kehadiran pengawas sekolah dari Dinas Pendidikan Propinsi yang melakukan monitoring kegiatan sekolah.<sup>103</sup> Selain kedua dokumen di atas penulis juga menemukan laporan kehadiran guru bulanan dan rekap penilaian hasil kinerja guru semesteran.<sup>104</sup> Tidak puas dengan temuan tersebut penulis mencoba melakukan pengamatan langsung mengenai kelengkapan perangkat pembelajaran yang telah dilaporkan kepada kepala sekolah dari hasil pengamatan tersebut terlihat bahwa perangkat pembelajaran guru telah tersusun rapi di lemari kaca.<sup>105</sup> Selain itu penulis juga melakukan pengamatan langsung terhadap kehadiran guru saat rapat disekolah, meskipun dalam keadaan yang kurang memungkinkan seperti saat ini akan tetapi tenaga pendidik tetap hadir pada saat rapat tersebut dan

---

<sup>102</sup>Dokumen program sekolah dan program kerja kepala sekolah.

<sup>103</sup>Dokumen buku tamu sekolah.

<sup>104</sup>Dokumen absensi guru dan PKG.

<sup>105</sup>Observasi perangkat pembelajaran tenaga pendidik.

bahkan semua tenaga pendidik dan kependidikan hadir pada saat rapat tersebut hal ini menggambarkan bahwa disekolah tersebut memang memiliki budaya kedisiplinan yang baik.<sup>106</sup>

## 2. Penilaian Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau

Penilaian adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan pengambilan keputusan. Sehubungan dengan itu, setiap kegiatan penilaian berujung pada pengambilan keputusan. Berdasarkan observasi awal penulis menemukan absensi guru mengajar, dari absensi tersebut penulis melihat bahwa kehadiran guru di SMP Negeri 1 Bulik hampir 100%, adapun rekap kehadiran guru adalah sebagai berikut:<sup>107</sup>

**Tabel 4.2**  
**Kedisiplinan Kehadiran Guru**

No	Nama	Kedisiplinan Kehadiran Guru %
1.	SW	100
2.	YR	100
3.	ESS	100
4.	SB	99
5.	MG	100
6.	YS	100
7.	TW	100
8.	SB	100

<sup>106</sup>Observasi Rapat Kerja Dewan Guru dan Staf, Hari Selasa, Tanggal 02 Juni 2020 di ruang Komputer.

<sup>107</sup>Observasi absensi tenaga pendidik.

9.	HR	100
10.	YT	100
11.	MA	100
12.	IW	100
13.	FN	100
14.	MRS	98
15.	RT	100
16.	NA	100
17.	PA	96
18.	SM	100
19.	NP	100
20.	HS	100
21.	YP	100
22.	WEW	100
23.	RP	100
Jumlah		2293
Rata-Rata		99.70

eneliti.

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa kehadiran mengajar guru di SMP Negeri 1 bulik mencapai 99,70% yang mana ini menunjukkan bahwa kehadiran guru di SMP Negeri 1 bulik sangat baik. Berangkat dari hasil pengamatan tersebut penulis mencoba mencari tahu mengenai sistem penilaian, cara penilaian, dan penilaian apa saja yang di gunakan. Dari hasil wawancara kepala sekolah menjelaskan bahwa untuk penilaian pada pengendalian kedisiplinan kerja guru di SMP Negeri 1 Bulik dilakukan berdasarkan penilaian pada tugas pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang

guru, sebagaimana diisyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mencakup: (1) *kompetensi pedagogik*, (2) *kompetensi kepribadian*, (3) *kompetensi sosial*, dan (4) *kompetensi profesional*. penilaian Kedisiplinan tenaga dilakukan dalam dua tahap yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dibantu dengan waka kurikulum, dengan menggunakan instrumen Kedisiplinan kerja yang telah disusun. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan atau permasalahan yang ada pada kedisiplinan kerja guru, pelaksanaannya empat sampai dengan enam minggu pertama di awal rentang waktu dua semester. Hasil evaluasi digunakan kepala sekolah untuk menyusun program peningkatan kedisiplinan selanjutnya. Kemudian untuk penilaian akhir tahun pelajaran dilaksanakan dalam periode empat sampai dengan enam minggu di akhir kurun waktu dua semester atau tahunan. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. penilaian ini dilakukan oleh pengawas sekolah/madrasah yang ditugaskan oleh Kepala Dinas Pendidikan dan instrumen penilaian kinerja sebagai guru. Berikut kutipan wawancara dengan kepala sekolah:

“Penilaian kedisiplinan kerja guru di sekolah ini disusun berdasarkan penilaian pada tugas pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru, sebagaimana diisyaratkan dalam Peraturan

Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mencakup: (1) *kompetensi pedagogik*, (2) *kompetensi kepribadian*, (3) *kompetensi sosial*, dan (4) *kompetensi profesional*. penilaian kedisiplinan tenaga Pendidik/Guru dilakukan dalam dua tahap yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian tersebut saya lakukan dengan dibantu oleh waka kurikulum, menggunakan instrumen kedisiplinan kerja yang telah disusun. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan atau permasalahan yang ada pada kedisiplinan kerja guru, pelaksanaannya empat sampai dengan enam minggu pertama di awal rentang waktu dua semester. Hasil evaluasi digunakan untuk menyusun program peningkatan kedisiplinan selanjutnya. Kemudian untuk penilaian akhir tahun pelajaran dilaksanakan dalam periode empat sampai dengan enam minggu di akhir kurun waktu dua semester atau tahunan. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. penilaian ini dilakukan oleh pengawas sekolah/madrasah yang ditugaskan oleh Kepala Dinas Pendidikan dan instrumen penilaian kinerja sebagai guru”<sup>108</sup>

Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa penilaian yang dilakukan mengacu pada empat kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik, dengan menunjukkan sebuah table indikator dan cara penilaian kinerja guru yang dimilikinya seraya menjelaskannya, berikut dokumen penilaian tersebut:

**Table 4.3**  
**Indikator dan Cara Menilai PK Guru**

kompetensi	Cara menilai
<b>Pedagogik</b>	
1. Menguasai karakteristik peserta didik	Pengamatan dan pemantauan
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan
3. Pengembangan kurikulum	Pengamatan
4. Kegiatan pembelajaran mendidik	Pengamatan

<sup>108</sup>Wawancara dengan Ibu Sw, S.Pd. (Kepala SMP Negeri 1 Bulik), hari Selasa, 17 Maret 2020 di Ruang kantor Kepala

5. Pengembangan potensi peserta didik	Pengamatan dan pemantauan
6. Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan
7. Penilaian dan evaluasi	Pengamatan
<b>Kepribadian</b>	
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	Pengamatan dan pemantauan
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan dan pemantauan
10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi rasa bangga menjadi guru	Pengamatan dan pemantauan
<b>Sosial</b>	
11. Bersikap inklusif, serta tidak diskriminatif	Pengamatan dan pemantauan
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan orang tua, peserta didik, dan masyarakat.	Pengamatan
<b>Profesional</b>	
13. penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Pengamatan
D 14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pengamatan

Dokumen Indikator dan Penilaian Kinerja Guru.<sup>109</sup>

Kepala sekolah juga menambahkan bahwa beliau telah menyusun penilaian kedisiplinan tenaga pendidik yang beliau jadikan acuan dalam menilai Kedisiplinan tenaga pendidik di sekolah yang beliau pimpin, berikut keterangan kepala sekolah tersebut:

“Saya sudah membuat acuan penilaian berdasarkan empat kompetensi yang ada, poin tersebut diantaranya adalah: 1) Guru hadir di sekolah 15 (lima belas menit) sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai, 2) Menandatangani daftar hadir setiap hari secara rutin, 3) Mengatur siswa yang akan masuk ke kelas dengan berbaris secara teratur, 4) Hadir dan meninggalkan sekolah tepat waktu, 5) Melaksanakan semua tugas secara tertib, teratur, dan rutin, 6) Membuat Program Semester, 7) Membuat persiapan mengajar (RPP), jurnal mengajar setiap hari, 8) Memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa, 9)

<sup>109</sup>Dokumen Indikator dan Penilaian Kinerja Guru.

Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur, 10) Tidak meninggalkan sekolah tanpa izin, 11) Tidak merokok selama berada di lingkungan sekolah, 12) Mengisi buku agenda Guru, 13) Mengawasi siswa selama jam istirahat, 14) Mencatat kehadiran siswa setiap hari dan 15) Melaksanakan 7 K. Dari kesemuanya ini saya rasa lebih dari 90 persen guru disini sudah menerapkan hal tersebut, jadi saya sebagai kepala sekolah sangat terbantu dengan kerjasama yang dilakukan oleh guru-guru disini.<sup>110</sup>

Pernyataan yang disampaikan kepala sekolah tersebut dibenarkan oleh waka kurikulum yang menjelaskan bahwa penilaian terhadap kedisiplinan kerja tenaga pendidik dilakukan berdasarkan tugas pokok yang dimiliki oleh guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, penilaian sendiri dilakukan dalam dua bentuk yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, untuk penilaian awal tahun kami lakukan sendiri dan untuk penilaian akhir tahun dilakukan oleh petugas dari dinas pendidikan. Berikut kutipan wawancara dengan waka kurikulum:

”Penilaian terhadap kedisiplinan kerja tenaga pendidik dilakukan berdasarkan tugas pokok yang dimiliki oleh guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, penilaian sendiri dilakukan dalam dua bentuk yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, untuk penilaian awal tahun kami lakukan sendiri dan untuk penilaian akhir tahun dilakukan oleh petugas dari dinas pendidikan”<sup>111</sup>

Pernyataan yang di kemukakan oleh kepala sekolah dan waka kurikulum di atas diamini oleh ibu YP, beliau menyatakan bahwa

---

<sup>110</sup>*Ibid.*

<sup>111</sup>Wawancara dengan Ibu YP S.Pd.I (Waka Kurikulum), hari Kamis, 26 Maret 2020.



penilaian dilakukan dalam dua tahap yaitu dilakukan oleh pihak sekolah dan utusan dari dinas, untuk penilaian dari kepala sekolah biasanya dilakukan awal tahun dan untuk penilaian dari dinas dilakukan akhir tahun. Penilaian sendiri menyangkut perencanaan pembelajaran pembelajaran yaitu kelengkapan perangkat pembelajaran, cara melaksanakan pembelajaran, cara menilai hasil pembelajaran dan cara membimbing dan melatih peserta didik. Berikut kutipan wawancara dengan ibu YP:

”Penilaian itu biasanya dilakukan dalam dua tahap yaitu dilakukan Oleh pihak sekolah dan utusan dari dinas, untuk penilaian dari kepala sekolah biasanya dilakukan awal tahun dan untuk penilaian dari dinas dilakukan akhir tahun. Penilaian sendiri menyangkut perencanaan pembelajaran pembelajaran yaitu kelengkapan perangkat pembelajaran, cara melaksanakan pembelajaran, cara menilai hasil pembelajaran dan cara membimbing dan melatih peserta didik”

Untuk memperkuat hasil penelitian penulis melakukan penelusuran terhadap dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kegiatan penilaian kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh pihak sekolah dari hasil penelusuran ditemukan dokumen berupa RKS yang didalamnya memuat rencana jadwal penilaian kinerja guru yang di dalamnya termasuk penilaian kedisiplinan kerja guru.<sup>112</sup> Selain itu penulis juga menemukan dokumen penilaian kinerja guru yang telah di tunjukan kepala sekolah sebelumnya, dengan hasil sebagai berikut:

---

<sup>112</sup>Doku8men RKS.

**Table 4.4**  
**Penilaian Kinerja Guru**

No	Nama	Penilaian Kinerja Guru			
		Pedagogic	Professional	Kepribadian	sosial
1	SW	82	86	84	83
2	YR	85	88	84	85
3	ESS	87	90	86	88
4	SB	79	82	80	82
5	MG	80	84	82	86
6	YS	84	86	86	88
7	TW	86	90	88	90
8	SB	90	94	92	90
9	HR	78	82	80	82
10	YT	88	92	87	90
11	MA	90	95	92	92
12	IW	84	89	85	89
13	FN	86	90	86	87
14	MRS	77	82	80	79
15	RT	82	85	85	80
16	NA	84	88	90	87
17	PA	77	82	85	80
18	SM	80	86	88	90
19	NP	84	90	89	92
20	HS	84	88	84	87
21	YP	86	95	92	94
22	WEW	88	93	92	90
23	RP	80	84	86	88
Jumlah		1921	2021	1983	1999
Rata-Rata		83.52	87.87	86.22	86.91

Dokumen hasil Penilaian Kinerja Guru kepala sekolah.<sup>113</sup>

Dari hasil penilaian kepala sekolah di atas dapat kita lihat bahwa rata-rata guru memiliki kemampuan yang baik, baik dari segi kompetensi pedagogic, professional, kepribadian maupun kompetensi social, hal ini menggambarkan bahwa tenaga pendidik di SMP Negeri 1

<sup>113</sup>Dokumen Penilaian Kinerja Guru.

bulik memiliki kedisiplinan yang cukup tinggi, karena tidak mungkin nilai yang baik dicapai tanpa kedisiplinan yang tinggi.

Selain dokumen-dokumen tersebut penulis juga menemukan dokumen catatan prilaku PNS yang juga ditunjukkan kepala sekolah dengan hasil sebagai berikut:<sup>114</sup>

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Kinerja PNS**

No	Nama	Nilai
1	SW	80
2	YR	78
3	ESS	79
4	SB	79
5	MG	80
6	YS	80
7	TW	82
8	SB	87
9	HR	80
10	YT	82
11	MA	97
12	IW	81
13	FN	84
14	MRS	78
15	RT	80
16	NA	82
17	PA	77
18	SM	82
19	NP	80
20	HS	82
21	YP	84

<sup>114</sup>Dokumen buku catatan prilaku PNS.

22	WEW	86
23	RP	82
Jumlah		1882
Rata-Rata		81.83

ari tabel di atas terlihat jelas bahwa kedisiplinan seluruh PNS Pendidik di SMPN 1 Bulik dalam kategori baik, hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata PNS guru atau Pendidik yaitu sebesar 81.83, dari sini membuktikan bahwa memang benar tentang apa yang disampaikan kepala sekolah sebelumnya yang menyatakan bahwa hampir semua guru di sekolah tersebut memiliki kinerja yang bagus. Selain itu penulis juga merekap SKP dari 25 guru di SMPN 1 bulik.<sup>115</sup>

Untuk kegiatan penilaian ini penulis tidak bisa melakukan observasi langsung terhadap kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pihak sekolah maupun pihak yang di utus dari dinas, hal tersebut dikarenakan penilaian tersebut di tunda karena mewabahnya virus Covid-19.

### **3. Pelaporan Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau**

Mengenai pelaporan pada pengendalian kedisiplinan kerja pendidik di SMP Negeri 1 Bulik, kepala sekolah menerangkan bahwa pelaporan adalah hasil dari kegiatan sebelumnya yaitu pemantauan dan penilaian, yang kemudian dijadikan referensi atau rujukan untuk penyusunan kegiatan peningkatan selanjutnya, kepala sekolah juga

---

<sup>115</sup>Rekapitulasi SKP desember 2019.

menerangkan bahwa pelaporan disini bukan pelaporan seperti atasan terhadap bawahan atau pelaporan pertanggung jawaban, pelaporan disini bertujuan untuk mengevaluasi hasil dari pengendalian kedisiplinan yang telah diterapkan selama satu tahun. Pelaporan sendiri kami susun bersama dan kemudian hasil pelaporan tersebut dirapatkan bersama seluruh dewan guru beserta staf dengan tujuan perbaikan bila ada kekurangan dan mempertahankan apa bila sudah baik. Berikut kutipan wawancara dari kepala sekolah:

“Pelaporan adalah hasil dari kegiatan sebelumnya yaitu pemantauan dan penilaian, yang telah kami lakukan kemudian dijadikan referensi atau rujukan untuk penyusunan kegiatan peningkatan selanjutnya, pelaporan disini bukan pelaporan seperti atasan terhadap bawahan atau pelaporan pertanggung jawaban, melainkan pelaporan dengan tujuan untuk mengevaluasi hasil dari pengendalian kedisiplinan yang telah diterapkan selama satu tahun apakah berjalan dengan baik ataukah tidak, berhasil ataukah tidak berhasil. Pelaporan sendiri kami susun bersama dan kemudian hasil pelaporan tersebut dirapatkan bersama seluruh dewan guru beserta staf dengan tujuan perbaikan bila ada kekurangan dan mempertahankan apa bila sudah baik, dengan tujuan akhir membuat RKS untuk tahun selanjutnya”<sup>116</sup>

Hal yang disampaikan kepala sekolah tersebut diamini oleh waka kurikulum yang menyatakan bahwa, beliau menyusun pelaporan itu bersama dengan kepala sekolah dan hasilnya dibawa rapat guna merumuskan program selanjutnya, berikut penjelasan waka kurikulum:

“Iya, pelaporan hasil pemantauan dan penilaian ini kami susun bersama dengan kepala sekolah, setelah itu membandingkan

---

<sup>116</sup>Wawancara dengan Ibu Sw, S.Pd. ( Kepala SMP Negeri 1 Bulik), hari Selasa, 17 Maret 2020 di Ruang kantor Kepala.

dengan hasil pelaporan tahun sebelum apakah terjadi peningkatan atau penurunan tingkat kedisiplinan tenaga pendidik, setelah itu hasilnya kami rapatkan bersama dewan guru, dan bersama-sama menyusun program peningkatan untuk tahun selanjutnya.<sup>117</sup>

Dari hasil kedua wawancara diatas penulis berusaha melakukan kroscek kepada dewan guru dengan melakukan wawancara terhadap salah satu guru, hasilnya guru tersebut membenarkan bahwa setiap akhir tahun dilakukan rapat dewan guru untuk membahas mengenai keberhasilan program termasuk didalamnya, membahas mengenai pengendalian kedisiplinan di sekolah. Berikut kutipan hasil wawancara dengan salah satu guru tersebut:

“Memang benar, setiap akhir tahun biasanya dilakukan rapat dewan guru untuk membahas mengenai keberhasilan program tahunan yang telah dilakukan oleh sekolah ya salah satunya termasuk membahas mengenai pengendalian kedisiplinan di sekolah itu, setelah itu kami bersama-sama menyusun RKS dan RKAS untuk tahun berikutnya”.<sup>118</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis mencoba mencari dokumen terkait notulen rapat tahunan yang membahas mengenai hasil pelaporan penilaian pengendalian kedisiplinan, dari penelusuran tersebut penulis menemukan dokumen notulen rapat yang didalamnya memang benar membahas mengenai penyusunan RKS dan RKAS yang mengacu pada hasil penilaian program yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dibantu waka kurikulum beserta pengawas sekolah.<sup>119</sup> Dari hasil yang penulis peroleh penulis mencoba mencari tahu mengenai hal

---

<sup>117</sup>Wawancara dengan Ibu YP S.Pd.I (Waka Kurikulum), hari Kamis, 26 Maret 2020.

<sup>118</sup>Wawancara dengan Ibu NA, S.Pd. (Guru IPA), hari Selasa, 17 Maret 2020.

<sup>119</sup>Dokumen notulen rapat tahunan tahun 2019.

tersebut, nasib baik menghampiri penulis saat penulis melakukan penelitian dewan guru sedang melakukan rapat mengenai proses pembelajaran ditengah pandemi virus Covid-19 dan sekaligus merupakan rapat lanjutan membahas mengenai penyusunan RKS baru yang disesuaikan dengan pandemi, dari hasil observasi penulis melihat bahwa memang benar hasil laporan dari proses penilaian digunakan sebagai acuan penyusunan RKS baru.<sup>120</sup>

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pengendalian pada sebuah organisasi, terdapat beberapa unsur yang harus dilakukan diantaranya adalah pemantauan, penilaian, dan pelaporan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Husaini Usman yang menyatakan bahwa Ruang lingkup pengendalian meliputi: 1) Pemantauan, 2) Penilaian, 3) Pelaporan.<sup>121</sup> Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Husaini Usman tersebut maka penulis akan membahas atau mengenalisis penelitian ini dengan mensistematiskannya pada tiga hal tersebut yaitu pemantauan, penilaian, dan pelaporan.

#### **1. Pemantauan Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau.**

Pengendalian diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil yang telah tercapai, apakah telah sesuai dengan rencana atau malah terjadi kesenjangan akibat adanya penyimpangan-penyimpangan.

---

<sup>120</sup>Observasi pada Rapat Kerja Dewan Guru dan Staf , Hari Selasa, Tanggal 02 Juni 2020 di ruang Komputer

<sup>121</sup>*Ibid*, h. 540.

Pengendalian dikatakan sangat penting karena tanpa adanya pengendalian yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para anggota yang berada dan berkerja dalam organisasi tersebut. Di dalam setiap organisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai secara bersama, sehingga setiap anggotanya harus bekerja berdasarkan arahan dan orientasi tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu, di dalam suatu organisasi dibutuhkan pemantauan, baik berupa *monitoring*, evaluasi dan masukan dari setiap anggota (umpan balik), sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pengendalian atau kontrol merupakan fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan atau manajer atau satuan unit kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan di lingkungannya.<sup>122</sup>

Pengendalian terhadap kedisiplinan kerja tenaga pendidik dilakukan sejak awal sampai akhir berupa pemantauan dan penilaia yang erat kaitannya dengan perencanaan. Pemantauan dilakukan oleh semua pihak yang berkewajiban melakukannya, terutama kepala sekolah dan pengawas sekolah yang ditugaskan dari Dinas Pendidikan Propinsi, hal ini bertujuan agar program kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, dapat terlaksana sesuai dengan target pencapaian yang di inginkan.

---

<sup>122</sup>Mutakallim, Pengawasan, Evaluasi Dan Umpan Balik Stratejik, *Jurnal pendidikan volume V, Nomor 2, Juli - Desember 2016*. h. 355.



Pemantauan (*monitoring*) adalah prosedur penilaian yang secara deskriptif dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan/atau mengukur pengaruh dari kegiatan yang sedang berjalan (*on-going*) tanpa mempertanyakan hubungan kausalitas.<sup>123</sup> Beberapa pakar manajemen mengemukakan bahwa fungsi monitoring mempunyai nilai yang sama bobotnya dengan fungsi perencanaan. Conroy (1974) menjelaskan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan, separuhnya ditentukan oleh rencana yang telah ditetapkan dan setengahnya lagi fungsi oleh pengawasan atau monitoring. Pada umumnya, manajemen menekankan terhadap pentingnya kedua fungsi ini, yaitu perencanaan dan pengawasan (*monitoring*).<sup>124</sup>

Begitu juga dalam pengendalian kedisiplinan, perencanaan dan pengawasan memegang peranan yang sangat penting demi tercapainya tujuan dari pengendalian tersebut. Pengendalian kedisiplinan sangat erat kaitannya dengan kinerja pendidik dimana apa bila pendidik memiliki kedisiplinan yang baik sudah pasti dapat dikatakan bahwa pendidik tersebut juga memiliki kinerja yang baik, manajemen kinerja tenaga pendidik mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan menyeluruh dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen kinerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses

---

<sup>123</sup>Wollman N Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (terjemahan)*, Yogyakarta, Gajahmada University Press, 2003, h. 6.

<sup>124</sup>J. Winardi, S.E, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group, h. 383.

mendidik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>125</sup> Manajemen kinerja juga merupakan suatu proses pendayagunaan sumber-sumber manusiawi bagi penyelenggaraan pendidikan secara efektif.<sup>126</sup>

Pernyataan yang disampaikan oleh Mulyasa dan Piet tersebut sejalan dengan hasil penelitian yaitu pemantauan terhadap pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik dilaksanakan baik oleh pihak sekolah yaitu kepala sekolah dibantu oleh para wakil kepala sekolah, pihak komite sekolah dan juga ada pengawas sekolah yang merupakan kepanjangan tangan Dinas Pendidikan Provinsi, dengan tujuan untuk memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan maupun program kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, termasuk didalamnya program pengendalian kedisiplinan kerja tenaga pendidik, apakah sudah berjalan dengan baik atau belum.<sup>127</sup>

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Prihatin yang menyatakan bahwa pelaksanaan pemantauan (*monitoring*) terdapat unsur-unsur yaitu, penyampaian laporan dokumentasikan dan koordinasi rutin, pengamatan kerja sehari-hari melalui kunjungan mendadak, assement eksternal, wawancara, diskusi kelompok, kunjungan laporan berkala, survei

---

<sup>125</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, h. 19-20.

<sup>126</sup>Piet A. Sahertian, *Dimensi Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1985, h. 20.

<sup>127</sup>Petikan wawancara dengan kepala SMP Negeri 1 Bulik.

pengumpulan data dan perbincangan kondisi sebelum dan sesudah intervensi dan pengamatan kerja.<sup>128</sup>

Semua langkah tersebut terpapar jelas pada hasil penelitian bahwa dalam pemantauan kedisiplinan di SMP Negeri 1 Bulik terdapa unsur-unsur penyampaian laporan didokumentasikan dan koordinasi rutin hal ini terlihat dari hasil pemantauan yang diperoleh dipergunakan untuk evaluasi terhadap keberhasilan pengendalian yang dilakukan. Kemudian pengamatan kerja sehari-hari melalui kunjungan mendadak, hal ini juga terlihat jelas dari hasil penelitian bahwa pengamatan dilakukan oleh kepala sekolah dan di bantu oleh para wakil kepala sekolah yang dilakukan setiap saat pada komponen-komponen pemantauan yang ada. Selanjutnya assement eksternal hal ini juga terlihat jelas dari hasil penelitian dimana terdapat pengawas sekolah yang merupakan kepanjangan tangan Dinas Pendidikan Provinsi yang juga terlibat dalam proses pemantauan tersebut. begitu juga dengan hal-hal lain seperti wawancara, diskusi kelompok, kunjungan laporan berkala, survei pengumpulan data dan perbincangan kondisi sebelum dan sesudah intervensi dan pengamatan kerja semuanya juga dilakukan dalam proses pemantauan yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bulik. Dengan demikian berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh prihatin di atas dapat disimpulkan

---

<sup>128</sup>Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik, geger lalong hilir*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 163.

bahwa pengendalian yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bulik sudah sangat baik.

Setiap kegiatan pengendalian memerlukan tolok ukur atau kriteria untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam bekerja, yang dalam penilaian kinerja (evaluasi) disebut Standar Pekerjaan. Tanpa tolok ukur, maka tidak satupun sistem kontrol yang dapat dilakukan secara efektif. Oleh karena itu, pengukuran suatu sistem kontrol terdiri dari standar (tolak ukur), proses pengukuran (penilaian), koreksi dan umpan balik yang diberlakukan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.<sup>129</sup> Sehingga dalam kegiatan penilaian perlu adanya instrumen atau catatan yang melaporkan faktor-faktor pendukung dan penghambat kerja sebagai bahan melakukan usaha perbaikan.

Temuan yang ada di SMP Negeri 1 Bulik diketahui bahwa ditemukan instrumen pengendalian kegiatan baik instrumen pemantauan dan penilaian. Menurut Supriyono langkah-langkah proses pengendalian yang baik yaitu meliputi, menentukan objek-objek yang akan diawasi, menetapkan standar sebagai alat ukur pengawasan atau yang menggambarkan pekerjaan yang dikehendaki, menentukan prosedur, waktu dan teknik yang digunakan, membandingkan antara hasil kerja dengan standar untuk mengetahui apakah ada perbedaan, melakukan tindakan-tindakan perbaikan (korektif) terhadap suatu

---

<sup>129</sup>Mutakallim, *Pengawasan, Evaluasi* ...h. 355.

penyimpangan.<sup>130</sup> Dengan adanya kedua instrumen di atas maka hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat supriyono tersebut.

Apabila semua pekerjaan dilakukan dengan baik, ikhlas dan tanggung jawab serta dengan kerja yang baik, karena yakin bahwa semua pekerjaan itu diawasi oleh Allah SWT, maka semua akan berjalan dengan baik dan lancar.

Berkaitan dengan pemantauan Allah SWT berfirman dalam surat al-Infithar [82] 10-12:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ كِرَامًا كُنْتِينَ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya: 10. Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), 11. yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), 12. mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>131</sup>

Maksud ayat diatas adalah sesungguhnya ada malaikat yang selalu memantau dan mengawasi pekerjaan dan selalu mencatat setiap pekerjaan tersebut, mengetahui apa yang selalu manusia kerjakan.

Pengendalian kedisiplinan pada imstitusi pendidikan harus ditegakan karenan berdampak terwujudnya prestasi belajar secara optimal dan berkualitas. Tidak ada lagi tenaga pendidik terlambat masuk kerja (mengajar) dan tidak ada lagi tenaga pendidik yang mengajar asal-asalan tanpa persiapan dan target yang jelas. Tidak ada lagi tenaga kependidikan yang bekerja sesuai selera hati (tidak ada target karena waktunya tidak cukup). Jelasnya semua pekerjaan sesuai

<sup>130</sup>R.A Supriyono, *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan*, Edisi Kedua. Buku Kedua. BPFE: Yogyakarta, 2000, h. 10.

<sup>131</sup>Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan terjemahnya...*, h. 876.

dengan standar waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut jelas sangat berpengaruh terhadap munculnya suasana kerja dan kualitas kerja yang terukur. Disiplin kerja yang tinggi dan baik akan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, penuh dengan gairah untuk meraih prestasi kerja yang sebaik-bakinya.

Dampak yang tidak terlihat langsung adalah munculnya sikap saling menghormati, saling percaya dan saling bersinergi dalam bekerja (karena dipicu oleh munculnya kesadaran keberhasilan bersama). Tidak ada permasalahan dan sikap cemburu, marah, dan jengkel (karena disebabkan oleh kualitas kerja di pihak lain yang berpengaruh terhadap keberhasilan kinerjanya). Suasana kerja yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menciptakan semangat kerja. Para guru dapat bekerja dengan senang hati sehingga bersedia mencurahkan segenap tenaga dan pikirannya untuk mencapai visi dan misi sekolah/ madrasah. Sebagaimana hasil observasi penulis lakukan, yaitu terlihat bahwa di SMP Negeri 1 Bulik memiliki kultur dan kedisiplinan yang baik.

Selain manfaat bagi sekolah kedisiplinan juga bermanfaat bagi tenaga pendidik khususnya (sebagai pelaksana pendidikan secara langsung) dan tenaga kependidikan (sebagai penyelenggara pendidikan secara langsung pula). Dengan adanya disiplin kerja guru, kegiatan sekolah/madrasah dan penyelenggaraan pendidikan dapat

dilaksanakan dengan tertib dan lancar.<sup>132</sup> Dengan begitu, dampaknya adalah pembelajaran dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sehingga target kurikulum dapat tercapai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemantauan kedisiplinan kerja yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bulik sudah baik karena sudah dilakukan sesuai dengan langkah dan fungsi dari pemantauan itu sendiri, selain itu pemantauan kedisiplinan kerja di SMP Negeri 1 Bulik juga dilakukan sesuai dengan tujuan dari kedisiplinan kerja itu sendiri.

## **2. Penilaian Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau**

Menurut Sagala penilaian adalah kegiatan untuk mengetahui realisasi pelaku personil dalam organisasi, dan apakah tingkat pencapaian tujuan sesuai dengan yang dikehendaki, serta dari hasil penilaian tersebut apakah dilakukan perbaikan.<sup>133</sup> Sebagaimana yang dijelaskan Nanang Fattah bahwa penilaian atau evaluasi dilakukan melalui 3 tahap; a) menetapkan standar pelaksanaan; b) pengukuran pelaksanaan dibandingkan dengan standar, dan c) menentukan kesenjangan antar pelaksanaan dengan standar dan rencana. Tapi didalamnya belum terdapat tahapan terakhir evaluasi yaitu upaya perbaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian atau

---

<sup>132</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 115.

<sup>133</sup> Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabet, 2000, h. 59.

evaluasi dilaksanakan melalui 4 tahap, yaitu: 1) menetapkan standar-standar pelaksanaan pekerjaan sebagai dasar melakukan control, 2) mengukur pelaksanaan pekerjaan dengan standar, 3) menentukan kesenjangan (*deviasi*) bila terjadi, antara pelaksanaan dengan standar, 4) melakukan tindakan-tindakan perbaikan jika terdapat kesenjangan (*deviasi*) agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.<sup>134</sup>

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa penilaian pengendalian kedisiplinan kerja guru di SMP Negeri 1 Bulik dilakukan berdasarkan penilaian pada tugas pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru yaitu, (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Suyanto menyatakan bahwa seorang guru profesional, memiliki kemampuan atau kompetensi yaitu seperangkat kemampuan sehingga dapat mewujudkan kinerja profesionalnya. Pada dasarnya, Kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan.<sup>135</sup>

Kompetensi guru sendiri merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban dengan bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan

---

<sup>134</sup>Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000, h. 10.

<sup>135</sup>Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013, h. 1.



kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna. Pengertian dasar kompetensi (*Competence*) yakni kemampuan atau kecakapan.<sup>136</sup>

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan definisi kompetensi dalam UU RI No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen serta UU RI No 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dijelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>137</sup> Menurut Abdul Majid, mengatakan bahwa “kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu”.

Penilaian yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bulik yang didasarkan pada empat kompetensi di atas juga sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Buchari Alma bahwa seorang guru profesional, setidaknya memiliki 4 kompetensi atau kemampuan yang perlu dimiliki guna melaksanakan tugas pokoknya, yaitu:

- a) Kemampuan pedagogik

---

<sup>136</sup>Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011, h. 14.

<sup>137</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara, 2009, h. 17.

Kemampuan paedagogik ialah kemampuan mengelola pembelajaran. Ini mencakup konsep kesiapan mengajar yang ditentukan penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar.

b) Kemampuan kepribadian

Kemampuan kepribadian ialah kemampuan yang stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan, dan berakhlak mulia.<sup>138</sup>

c) Kemampuan profesional

Kemampuan profesional ialah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan tehnik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan

d) Kemampuan sosial

Kemampuan sosial ialah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah dan diluar lingkungan sekolah.<sup>139</sup>

Tugas pendidik dalam hal ini guru adalah berinteraksi dengan siswanya dengan cara menciptakan kondisi dan bahan, dengan memanipulasi situasi yang memungkinkan siswa mengubah tingkah laku sesuai keinginan itu sebagaimana telah diramalkan sebelumnya.<sup>140</sup>

---

<sup>138</sup>Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 141-142.

<sup>139</sup>*Ibid.*

<sup>140</sup>Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar...*, h. 8.

Selain itu guru juga memiliki berbagai tugas baik yang terkait oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Guru merupakan arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik dan mempunyai kekuasaan membangun kepribadian anak didik. Sementara itu menurut Roistiyah N.K., yang dikutip Djamarah merumuskan bahwa tugas guru dalam mendidik anak didik bertugas untuk:

- a) Menyerahkan kebudayaan berupa kepandaian, kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
- b) Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar negara kita pancasila.
- c) Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik.
- d) Sebagai perantara dalam belajar.
- e) Guru juga sebagai pembimbing, untuk membawa anak didik kearah kedewasaan.
- f) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.
- g) Sebagai penegak disiplin, guru menjadi contoh dalam segala hal.
- h) Guru sebagai administrator dan manejer
- i) Pekerjaan guru sebagai profesi.
- j) Guru sebagai perencana kurikulum.
- k) Guru sebagai pemimpin.

1) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak.<sup>141</sup>

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa penilaian kedisiplinan tenaga dilakukan dalam dua tahap yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dibantu dengan waka kurikulum, dengan menggunakan instrumen Kedisiplinan kerja yang telah disusun. Penilaian dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan atau permasalahan yang ada pada kedisiplinan kerja guru, pelaksanaannya empat sampai dengan enam minggu pertama di awal rentang waktu dua semester. Hasil penilaian digunakan kepala sekolah untuk menyusun program peningkatan kedisiplinan selanjutnya. Kemudian untuk penilaian akhir tahun pelajaran dilaksanakan dalam periode empat sampai dengan enam minggu di akhir kurun waktu dua semester atau tahunan. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. penilaian ini dilakukan oleh pengawas sekolah/ madrasah yang ditugaskan oleh Kepala Dinas Pendidikan dan instrumen penilaian kinerja sebagai guru. Proses penilaian yang dilakukan oleh pihak SMP Negeri 1 Bulik sudah sesuai dengan standar penilaian yang dikemukakan oleh para ahli di atas. Selain itu penilaian pada pengendalian yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bulik juga sejalan dengan cara-cara pengendalian yang baik yang dikemukakan oleh

---

<sup>141</sup>Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, h. 38-39.

supriyono yaitu, pengendalian harus mendukung sifat atau kebutuhan dari kegiatan, pengendalian harus segera melaporkan setiap penyimpangan, pengendalian harus berorientasi jauh kedepan, pengendalian harus akurat dan objektif, pengendalian harus fleksibel, pengendalian harus serasi dengan pola organisasi, pengendalian harus ekonomis, pengendalian harus mudah dimengerti dan pengendalian harus diikuti dengan tindakan koreksi.

<sup>142</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proses penilaian pada pengendalian Kedisiplinan kerja guru di SMP Negeri 1 Bulik sudah baik.

### **3. Pelaporan Pada Pengendalian Kedisiplinan Kerja Pendidik di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau**

*Reporting* (pelaporan) menurut Luther M. Gullick dalam bukunya *Papers on the Science of Administration* merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi. baik secara lisan maupun tertulis sehingga dalam penerimaan laporan dapat memperoleh gambaran bagaimana pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan. Selain itu, pelaporan merupakan catatan yg memberikan informasi tentang kegiatan tertentu dan hasilnya

---

<sup>142</sup>R.A Supriyono, *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan ....*, h. 16.

disampaikan ke pihak yang berwenang atau berkaitan dengan kegiatan tertentu.<sup>143</sup>

Pelaporan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bawahan untuk menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama satu periode tertentu. Pelaporan dilakukan kepada atasan kepada siapa bawahan tersebut bertanggung jawab. Pelaporan adalah aktivitas yang berlawanan arah dari pengawasan, Jika pengawasan dilakukan oleh pihak atasan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja bawahan, maka pelaporan merupakan jawaban dari kegiatan pengawasan tersebut. Pelaporan tidak dibawa langsung oleh atasan pada waktu mengadakan pengawasan, tetapi “diantar” oleh bawahan baik dibawa sendiri maupun dikirim. Laporan dibuat oleh semua personal yang mendapat tugas dari atasan. Laporan bukan merupakan monopoli para atasan saja. Karena atasan harus membuat laporan kepada atasannya lagi. Laporan yang disampaikan kepada atasan tidak harus berupa uraian lengkap seperti memorandum akhir jabatan, atau tidak juga seperti laporan penelitian yang wujudnya tebal dengan sistematika baku, tetapi dapat disusun mulai dari bentuk yang paling sederhana sampai yang paling lengkap.<sup>144</sup>

Sistem pelaporan menurut Bodnar dan Hopwood dibagi menjadi 2 yaitu:

---

<sup>143</sup><http://nurfaizinyunus.blogspot.com/2015/03/reporting-pelaporan.html>.

<sup>144</sup>*Ibid.*

1. *Horizontal reporting system* (sistem pelaporan horizontal) menyajikan informasi untuk kepentingan perencanaan dan pengendalian antara fungsi-fungsi operasi yang saling berhubungan dalam perusahaan.
2. *Vertical reporting system* (sistem pelaporan vertikal) menyediakan aliran informasi dari bawahan ke atasan dan sebaliknya, dimana informasi tersebut memberikan pengaruh penting dalam pembuatan laporan perencanaan dan pengendalian.<sup>145</sup>

Lebih khusus Bodnar dan Hopwood menjelaskan sistem pelaporan yang dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

- 1) *The financial and cost reporting systems* (sistem pelaporan keuangan dan biaya) Tujuan utama dari sistem laporan keuangan adalah untuk menyajikan laporan kepengurusan (stewardship) untuk kepentingan pemilik dan kreditor, sedangkan sistem biaya adalah untuk menyajikan laporan mengenai jumlah harga pokok penjualan dan barang jadi untuk kepentingan sistem laporan keuangan.
- 2) *Responsibility accounting reporting systems* (sistem laporan akuntansi pertanggung jawaban) Adalah suatu sistem laporan yang menyediakan informasi tentang seluruh kejadian yang terjadi dalam perusahaan, dimana kejadian tersebut dapat ditelusuri pertanggungjawabannya pada masing-masing individual dalam perusahaan.
- 3) *Profabiility reporting sytems* (sistem laporan profitabilitas) Adalah suatu sistem yang berhubungan dengan laporan perencanaan dan pengendalian, dan struktur pembagian level dalam organisasi.<sup>146</sup>

Berdasarkan hasil penelitian pelaporan yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bulik adalah hasil dari kegiatan sebelumnya yaitu pemantauan dan penilaian, yang telah dilakukan kemudian dijadikan referensi atau rujukan untuk penyusunan kegiatan peningkatan selanjutnya, pelaporan disini bukan pelaporan seperti atasan terhadap

---

<sup>145</sup>Umy Mukhofifah, Dkk, Perancangan Sistem Pelaporan Keuangan Berbasis Web (Studi Kasus Pada PT.EMKL Tirtasari Abadi Sejahtera Semarang), *Indonesian Journal on Software Engineering Volume 2 No 1, 2016*, h. 16.

<sup>146</sup>*Ibid.*

bawahan atau pelaporan pertanggung jawaban, melaiankan pelaporan dengan tujuan untuk mengevaluasi hasil dari pengendalian kedisiplinan yang telah diterapkan selama satu tahun apakah berjalan dengan baik ataukah tidak, berhasil ataukah tidak berhasil. Pelaporan disusun bersama dan kemudian hasil pelaporan tersebut dirapatkan bersama seluruh dewan guru beserta staf dengan tujuan perbaikan bila ada kekurangan dan mempertahankan apa bila sudah baik. Pelaporan ini bertujuan untuk membuat RKS untuk tahun selanjutnya.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Bodnar dan Hopwood maka pelaporan pada pengendalian Kedisiplinan kerja guru termasuk dalam sistem pelaporan *Horizontal reporting system* (sistem pelaporan horizontal) yaitu pelaporan yang menyajikan informasi untuk kepentingan perencanaan dan pengendalian antara fungsi-fungsi operasi yang saling berhubungan dalam perusahaan. Lebih khusus lagi Bodnar dan Hopwood menyatakan bahwa pelaporan seperti ini masuk kedalam jenis pelaporan *Profabiility reporting sytems* (sistem laporan profitabilitas) Adalah suatu sistem yang berhubungan dengan laporan perencanaan dan pengendalian, dan struktur pembagian level dalam organisasi.<sup>147</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaporan pada pengendalian Kedisiplinan kerja guru juga dapat dikatakan sudah sesuai dengan system pelaporan yang baik. Tidak heran jika SMP

---

<sup>147</sup>*Ibid.*



Negeri 1 Bulik mendapat akreditasi A, hal tersebut sudah tergambar dalam system yang dimiliki yang sudah tersusun rapi dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Dari pembahasan di atas dapat diketahui bahwa pengendalian kedisiplinan yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bulik melalui pemantauan, penilaian dan pelaporan sudah sangat baik dan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Seperti yang kita ketahui menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2, pendidik 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. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.<sup>148</sup>

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.<sup>149</sup>

Pendidik dalam hal ini guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan

---

<sup>148</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 2, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, 2003.

<sup>149</sup>*Ibid.*

mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>150</sup>

Guru juga merupakan pendidik profesional, karenanya implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua. Mereka ini tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada gurunya. Hal inipun menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru/ sekolah karena tidak sembarang orang bisa menjadi guru.<sup>151</sup>

Dalam Islam pendidik ialah mereka yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik. Dalam Islam, orang yang paling bertanggung jawab tersebut adalah orang tua (ayah dan ibu) anak didik.<sup>152</sup> Hal ini karena orang tua merupakan orang yang sangat berkepentingan terhadap kemajuan perkembangan anaknya. Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ  
وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ  
وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ<sup>153</sup>

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu,

<sup>150</sup>Dadi Permadi. (2007). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, h. 78.

<sup>151</sup>Dzakiah Drajat, dkk *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000, h. 39.

<sup>152</sup>Sudiyono, *Ilmu Pendidikan Islam Jilid 1*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009, h. 110.

<sup>153</sup>QS. At-Tahrim [66] :6.

penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.<sup>154</sup>

Pada awalnya tugas mendidik adalah murni tugas kedua orang tua, jadi tidak perlu orang tua mengirimkan anaknya ke sekolah. Akan tetapi, karena perkembangan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kebutuhan hidup sudah semakin luas, dalam dan rumit, maka orang tua tidak mampu lagi melaksanakan sendiri tugas-tugas mendidik anaknya.<sup>155</sup>

Pendidik dalam hal ini guru merupakan komponen yang menentukan keberhasilan suatu sistem pembelajaran, hal ini disebabkan guru merupakan orang yang secara langsung berhadapan dengan siswa. Dalam sistem pembelajaran guru bisa berperan sebagai perencana (*planer*) atau desainer (*designer*) pembelajaran, sebagai implementator dan atau mungkin keduanya. Sebagai perencana guru dituntut untuk memahami secara benar kurikulum yang berlaku, karakteristik siswa, fasilitas dan sumber daya yang ada, sehingga semuanya dijadikan komponen-komponen dalam menyusun rencana dan desain pembelajaran.<sup>156</sup>

Menurut Dunkin ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kualitas guru, yaitu: “*teacher formative experience, teacher training experience, dan teacher properties*”.<sup>157</sup> *Teacher formative experience*, meliputi jenis kelamin serta semua pengalaman hidup guru yang menjadi latar belakang sosial mereka, yang termasuk ke dalam aspek ini

---

<sup>154</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur`an dan terjemahan ....* h, 819.

<sup>155</sup>Sudiyono, *ilmu pendidikan...*, h.111.

<sup>156</sup>Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2008. h. 15.

<sup>157</sup>*Ibid*, h. 16.

diantaranya meliputi tempat asal kelahiran guru termasuk suku, latar belakang budaya dan adat istiadat, keadaan keluarga dimana guru itu berasal. Selanjutnya *teacher training experience*, meliputi pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan aktivitas dan latar belakang pendidikan guru, misalnya, pengalaman latihan profesional, tingkatan pendidikan, pengalaman jabatan dan lain sebagainya. Sedangkan *teacher properties*, adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sifat yang dimiliki guru misalnya sikap guru terhadap profesinya, sikap guru terhadap siswa, kemampuan atau intelegensi guru, motivasi dan kemampuan mereka baik kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran termasuk di dalamnya kemampuan dalam merencanakan dan evaluasi pembelajaran maupun kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran.

Kita ketahui bahwa seorang pendidik harus mempunyai disiplin yang tinggi dalam mematuhi norma-norma atau peraturan-peraturan yang berlaku di suatu lembaga pendidikan. Sebab dengan mematuhi norma-norma atau peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan, tentu akan memperlancar proses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Karena salah satu dari isi kode etik guru adalah melakukan tugas dan profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.<sup>158</sup>

Selain itu pembinaan disiplin tenaga pendidik sendiri dimaksudkan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kegiatan yang telah dilakukan. Pendekatan kognitif yang

---

<sup>158</sup>Ngalim Purwanto, *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010, h. 159.

bersifat menghukum biasanya mempunyai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan, dan ketakutan. Pembinaan disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya untuk menumbuhkembangkan, memajukan sikap dan kemampuannya agar kualitas pekerjaannya semakin meningkat, sehingga tujuan organisasinya pun akan meningkat. Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu menumbuh kembangkan disiplin kerja guru. Mulyasa dalam Ahmad Susanto menyatakan pentingnya pembinaan disiplin bagi guru dimaksudkan untuk, *respect for authority* (rasa hormat terhadap kewenangan), *cooperatif effort* (upaya untuk menanamkan kerja sama), *the need for organization* (kebutuhan untuk berorganisasi) dan *respect for other* (rasa hormat terhadap orang lain).<sup>159</sup>

Orang yang berdisiplin akan senantiasa mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh lembaga dan atau apa yang telah disepakati bersama. Setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan wajib memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Tenaga pendidik yang disiplin senantiasa akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang disiplin adalah individu yang berkomitmen terhadap

---

<sup>159</sup>Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group 2016, 104.

ikrar setia yang diucapkan pada saat pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan.<sup>160</sup>

Sebaliknya, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik yang bersikap tidak disiplin adalah yang sering melanggar aturan, tidak bertanggung jawab atas amanat yang diberikan dan bekerja tanpa memiliki rasa tanggung jawab untuk meraih keberhasilan yang bermutu. Dengan demikian jelaslah bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu lembaga pendidikan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, maka lembaga pendidikan akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan visi dan misinya. Kedisiplinan akan membawa pada ketercapaian tujuan pendidikan dengan hasil yang maksimal.<sup>161</sup>

Adapun langkah-langkah pembinaan disiplin kerja bagi guru dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana disampaikan oleh Reisman dan Payne dalam Ahmad Susanto sebagai berikut:

- a. *Self-concept* (konsep diri). Strategi ini menentukan bahwa konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkembangkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat dan terbuka, sehingga para tenaga pendidik dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.

---

<sup>160</sup>Muh. Hizbul Muflihah, *Manajemen Disiplin Kerja*, h.70.

<sup>161</sup>*Ibid.*

- b. *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi). Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga pendidik dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dalam dirinya
- c. *Natural and logical consequences* (konsekuensi logis dan alami). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kependidikan telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku yang salah.
- d. *Values clarification* (klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kependidikan dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri
- e. *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu
- f. *Reality therapy* (terapi realitas). Pada strategi ini pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggungjawab.<sup>162</sup>

Semua langkah-langkah yang dikemukakan oleh Payne dalam Ahmad Susanto tersebut berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan baik melalui observasi, wawancara dan dokumentasi menurut penulis sudah di terapkan dengan baik oleh kepala sekolah sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan di SMP Negeri 1 Bulik bisa dikatakan sangat baik.

---

<sup>162</sup>Ahmad Susanto, *Teori Belajar...*,h. 104.

Apabila dilihat dari sifatnya, menurut Oteng Sutrisno dalam Barnawi dan Mohammad Arifin, disiplin dapat dibagi menjadi dua yaitu yang pertama, disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahaminya, meyakini, dan mendukungnya. Selain itu, mereka berbuat begitu karena benar-benar menghendakinya bukan karena takut akan akibat ketidapatuhannya. Dalam suatu organisasi yang telah menciptakan disiplin positif, si pelanggar ditetapkan memperoleh suatu hukuman. Namun, hukuman yang diberikan bukan untuk melukai atau memecat, melainkan untuk memperbaiki dan membetulkan. Disiplin positif memberikan suatu pandangan bahwa kebebasan mengandung konsekuensi, yakni kebebasan harus sejalan dengan tanggung jawab. Kemudian yang kedua adalah disiplin Negatif di sini adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman. Pendekatan disiplin negatif ini adalah menggunakan hukuman pada pelanggaran peraturan untuk menggerakkan dan menakutkan guru sehingga mereka tidak akan berbuat kesalahan yang sama. Disiplin negatif cenderung bertumpu kepada konsepsi lama, yaitu sumber disiplin adalah otoritas pimpinan. Hukuman merupakan ancaman bagi guru atau pegawai.<sup>163</sup>

---

<sup>163</sup>Oteng Sutrisno dalam Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 113.



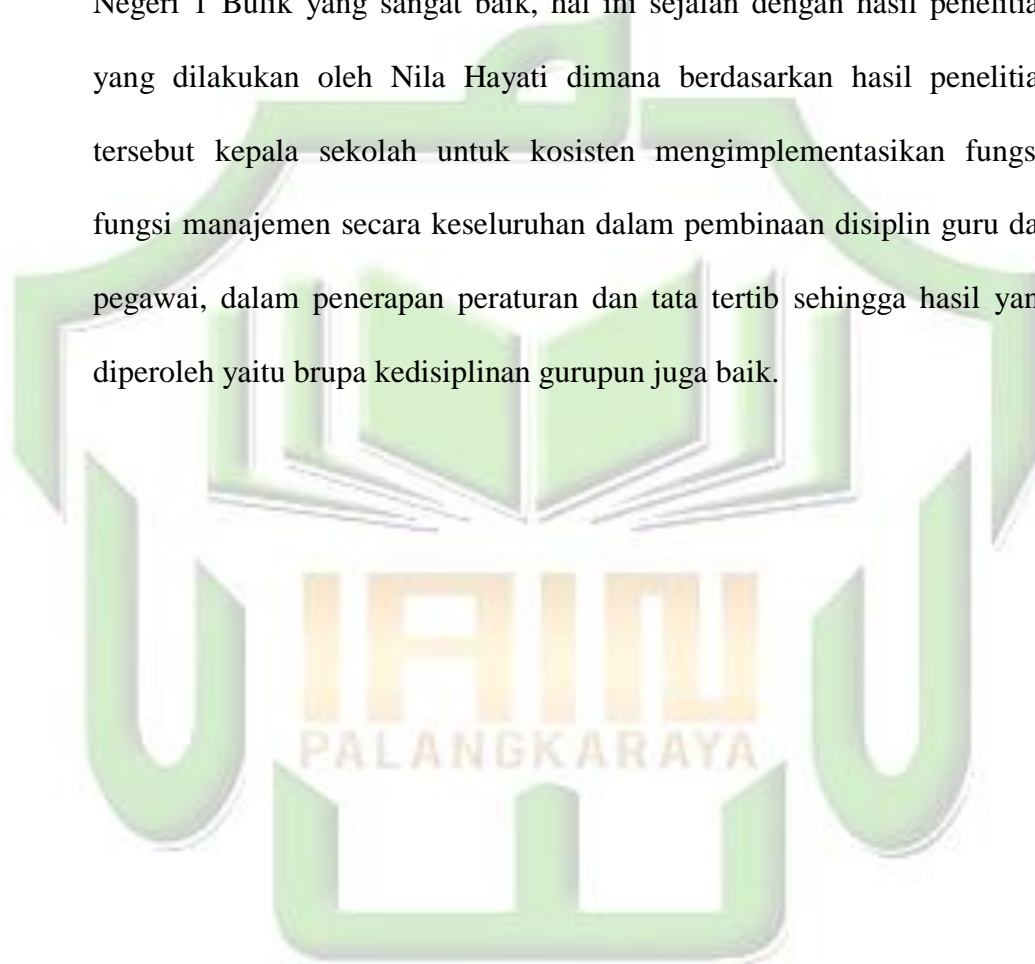
Jika dilihat dari apa yang dikemukakan oleh Oteng Sutrisno di atas maka pengendalian yang terjadi di SMP Negeri 1 bulik menerapkan keduanya yaitu disiplin positif dan disiplin negatif, dimana kepala sekolah berusaha membuat bawahannya berlaku disiplin dengan menerapkan berbagai aturan dan himbuan dan kepala sekolah mengedepankan kekeluargaan dimana berdasarkan pemaparan diketahui bahwa kepala sekolah tidak langsung menghukum atau memberikan sanksi kepada para bawahannya apa bila melanggar disiplin melainkan hanya menegur. Akan tetapi kepala sekolah juga menerapkan disiplin negatif apabila pelanggaran disiplin terus terulang.

Tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengendalikan kedisiplinan tersebut juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu, disiplin preventif yang merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Terakhir adalah disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.<sup>164</sup>

---

<sup>164</sup>Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011, h. 129.

Dari keseluruhan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa proses pengendalian Kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 1 Bulik sudah sangat baik, konsisten dan mempertimbangkan semua aspek sehingga hasil yang diperolehpun secara keseluruhan menjadi baik yaitu kedisiplinan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Bulik yang sangat baik, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nila Hayati dimana berdasarkan hasil penelitian tersebut kepala sekolah untuk konsisten mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen secara keseluruhan dalam pembinaan disiplin guru dan pegawai, dalam penerapan peraturan dan tata tertib sehingga hasil yang diperoleh yaitu brupa kedisiplinan gurupun juga baik.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemantauan pada pengendalian Kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau dilaksanakan oleh pihak sekolah yaitu kepala sekolah dibantu oleh para wakil kepala sekolah, pihak komite sekolah dan juga ada pengawas sekolah yang merupakan kepanjangan tangan Dinas Pendidikan Provinsi, dengan tujuan untuk memantau dan mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan maupun program kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.
2. Penilaian pada pengendalian Kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau dilakukan berdasarkan penilaian pada tugas pokok guru yaitu perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik sedangkan pelaksanaannya dilakukan dalam dua tahap yaitu penilaian awal tahun dan penilaian akhir tahun, penilaian tersebut dilakukan oleh kepala sekolah dibantu dengan waka kurikulum, dengan menggunakan instrumen Kedisiplinan kerja yang telah disusun. Penilaian dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan atau permasalahan yang

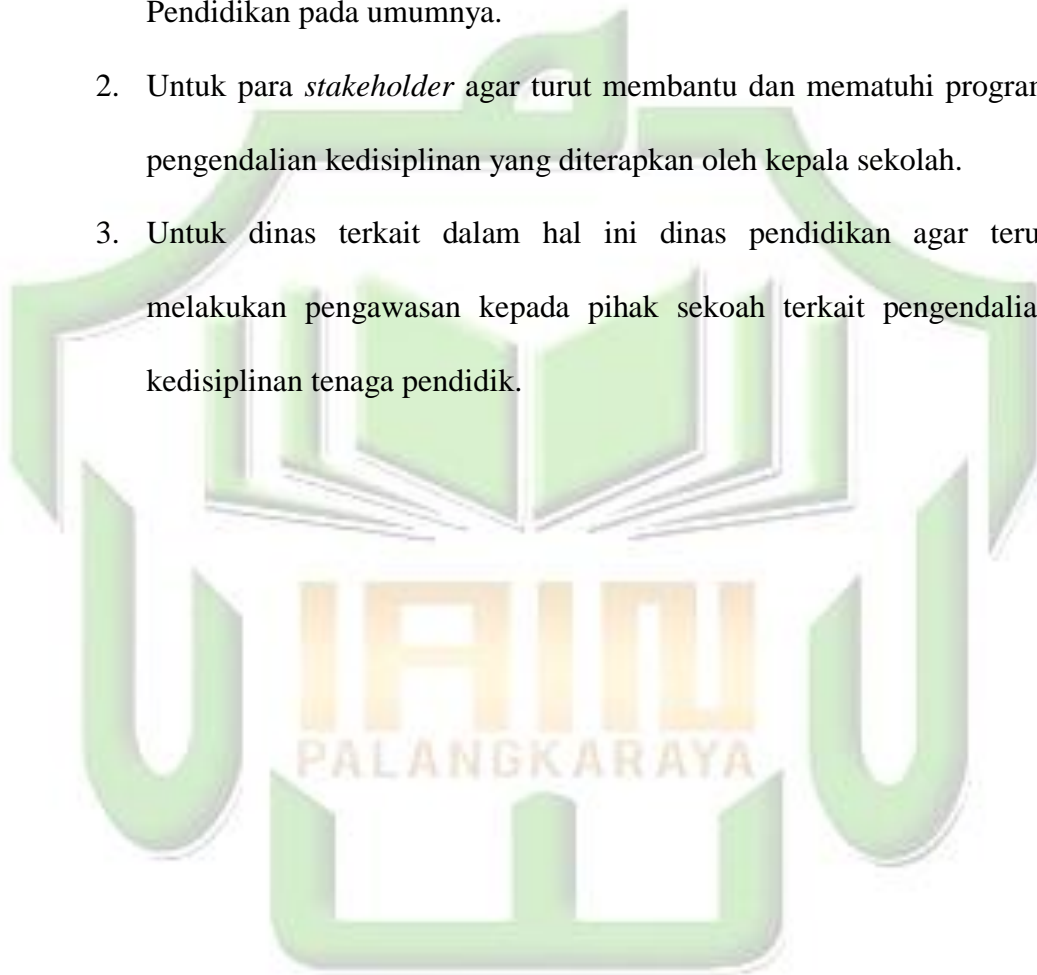
ada pada kedisiplinan kerja guru, pelaksanaannya empat sampai dengan enam minggu pertama di awal rentang waktu dua semester. Hasil penilaian digunakan kepala sekolah untuk menyusun program peningkatan Kedisiplinan selanjutnya. Kemudian untuk penilaian akhir tahun pelajaran dilaksanakan dalam periode empat sampai dengan enam minggu di akhir kurun waktu dua semester atau tahunan. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. penilaian ini dilakukan oleh pengawas sekolah/madrasah yang ditugaskan oleh Kepala Dinas Pendidikan dan instrumen penilaian kinerja sebagai guru.

3. Pelaporan pada pengendalian Kedisiplinan kerja pendidik/ guru di SMP Negeri 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau disusun oleh kepala sekolah dibantu para wakil kepala dan pengawas sekolah, pelaporan dilakuakam untuk mengevaluasi hasil dari pengendalian kedisiplinan yang telah diterapkan selama satu tahun apakah berjalan dengan baik ataukah tidak dan pada akhirnya digunakan sebagai acuan pembuatan RKS untuk tahun selanjutnya. Pelaporan pada pengendalian Kedisiplinan kerja guru termasuk dalam sistem pelaporan *Horizontal reporting system* (sistem pelaporan horizontal) dan masuk pada jenis pelaporan *Profabiility reporting sytems* (sistem laporan profitabilitas).

## B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka rekomendasi penelitian ini adalah:

1. Kepada kepala sekolah pertahankan dan tingkatkan lagi proses pengendalian demi tercapainya visi dan misi sekolah serta tujuan Pendidikan pada umumnya.
2. Untuk para *stakeholder* agar turut membantu dan mematuhi program pengendalian kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.
3. Untuk dinas terkait dalam hal ini dinas pendidikan agar terus melakukan pengawasan kepada pihak sekoah terkait pengendalian kedisiplinan tenaga pendidik.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Pengajaran*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Bungin, Burhan, *Analisis data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Drajat, Dzakiah, *dkk Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajagrafindopersada, 2012.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung, 2003
- Hamalik, Oemar, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, 2002
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Senergi Pustaka Indonesia, 2012

- Kementerian Agama RI, *Al-Qur`an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Senergi Pustaka Indonesia, 2012
- Kunandar. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2007. h. 77
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Mangkunegar, A. Anwar Prabu a, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009.
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, h. 19-20.
- Naim, Ngainun, *Character Building*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, h. 143
- Permadi, Dadi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2007.
- Prastowo, Andi, *Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*, Jogjakarta: DIVA Preass, 2010.
- Prastowo, Andi, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2012.
- Rauf, Abdur, *Transformasi dan Inovasi Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 1, Nomor 2, November 2016.
- Riyanto, Yatim, *Metodologi Penelitian Pendidikan kualitatif dan Kuantitatif*, Surabaya: Unesa Satori, Djam'an dan Aan Komariyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Rochaty, Eti, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2013.
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung, Pustaka Setia, 2012.
- Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2008.

- Saondi, Ondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Sudiyono, *Ilmu Pendidikan Islam Jilid 1*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Sulistiyorini, *EVALUSI PENDIDIKAN dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jogjakarta, Teras: 2019.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan; Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta, Teras,
- Supriyono, R.A, *Akuntansi Biaya : Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan*, Edisi Kedua. Buku Kedua. BPFE: Yogyakarta, 2000, h. 10
- Surya, Mohammad, *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, dan Terlindungi*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2006.
- Sutrisno, Oteng dalam Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Erlangga, 2013.
- Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam penddikan dan Konseling*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 2, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta. 2003.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara, 2009, h. 17
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 *tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 57 ayat (1) dan (2)*.



Undang-Undang RI, Undang-Undang no. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher, 2006.

Uno, Hamzah B., *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 15-16.

Usman, Husaini, *Manajemen; Teori, Praktek dan Riset Pendidikan Edisi 4, cet ke 2*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.

Usman, Moh Uzer, *Menjadi Guru Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.*

Yasin, A. Fatah, *Dimensi-dimensi Pendidikan Islam*, Malang: UIN Malang PRESS, 2008.

## **B. Jurnal**

Dewi, Ratika Sari, dkk, *Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018.

Eros, Endy, *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*, Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No. 1, 2014.

Junanto, Subar dan Nur Arini Asmaul Kusna, *Evaluasi Program Pembelajaran di PAUD Inklusi dengan Model Context, Input, Process, and Product (CIPP)*, Jurnal, Journal of Disability Studies, Vol. V, No. 2, Jul-Des 2018, h. 182.

Junanto, Subar dan Nur Arini Asmaul Kusna, *Evaluasi Program Pembelajaran di PAUD Inklusi dengan Model Context, Input, Process, and Product (CIPP)*, Jurnal, Journal of Disability Studies, Vol. V, No. 2, Jul-Des 2018.

Mangkunegara, Anwar Prabu dan Abdul Waris, *Effect Of Training, Competence And Dicipline On Working Spirits In Company (case study in PT. Asuransi Bangunan Askrida)*, Procedia-Social and Behavioral Sciences Vol: 2, Issue 3 ISSN: 2518-2374 (2015).

Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, h. 6. Muflihini, Muh. Hizbul, *Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, LENTERA PENDIDIKAN, VOL. 19 NO. 1 JUNI 2016.

Muflihah, Muh. Hizbul, *Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, Lentera Pendidikan, Vol. 19 No. 1 Juni 2016.

Munawar, Ujang Abdul Muis, *Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kedisiplinan Guru (Penelitian di MTs. Nurulhuda Cibojong, Cisurupan, Kabupaten Garut)*, Jurnal Pendidikan Universitas Garut Vol. 03; No. 01; 2009.

Muspiroh, Novianti, *Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Menciptakan Efektifitas Pembelajaran*, Jurnal Pendidikan Social dan Ekonomi. Vol 4, no 2, 2015.

Muyana, Siti, *Context Input Process Product (Cipp): Model Evaluasi Layanan Informasi*, *Jurnal Prosiding Seminar Bimbingan dan Konseling di Vol. 1, No. 1*, 2017.

Nila Hayati, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMPN 36 Sarolangun*, Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, Volume 07 No.01 Januari-April 2018.

