



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI SDIT AL-BAARIQ

Fitriani

Prodi Manajemen Pendidikan Islam; Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kubu Raya, Indonesia

*Corresponding Author; Fitriafitriany754@gmail.com

ABSTRAK

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

Kata kunci:

Strategi kepala sekolah; disiplin kerja; guru.

Artikel ;

Diterima: 20/12/2024

Diperbaiki: 25/12/2024

Diterbitkan: 25/12/2024

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan, terutama dalam konteks sekolah. Guru sebagai pelaksana utama kegiatan belajar mengajar memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pendidikan. Disiplin kerja guru mencakup berbagai aspek, seperti kehadiran tepat



waktu, penyelesaian tugas administratif, pelaksanaan pembelajaran, dan kepatuhan terhadap peraturan sekolah. Guru yang disiplin tidak hanya mendukung keberhasilan proses pembelajaran tetapi juga menjadi teladan bagi siswa dalam membangun karakter positif. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menerapkan langkah-langkah strategis guna meningkatkan disiplin kerja guru.

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

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan budaya disiplin. Strategi yang dapat dilakukan antara lain membangun budaya kerja positif, melaksanakan supervisi rutin, memberikan penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang adil, serta menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru. Di SDIT Al-Baariq, pendekatan berbasis nilai-nilai Islam, seperti penguatan spiritual melalui kajian agama, doa bersama, dan pembiasaan akhlak mulia, menjadi bagian integral dari upaya membangun kedisiplinan.

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

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

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

Pelatihan dan workshop juga menjadi bagian penting dari strategi kepala sekolah. Kegiatan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, baik dalam hal pedagogik maupun manajemen waktu. Dengan pelatihan, guru tidak



hanya belajar meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga mendapatkan motivasi tambahan untuk bekerja lebih disiplin.

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

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

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

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

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

Implementasi strategi yang berbasis nilai-nilai Islami di SDIT Al-Baariq memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan guru. Guru menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka, baik sebagai pendidik maupun sebagai teladan bagi siswa. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

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

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis strategi dan pengawasan kepemimpinan kepala sekolah di SDIT AL-BAARIQ, Sungai Ambawang. Lokasi penelitian dipilih secara purposive karena



karakteristik unik SDIT AL-BAARIQ dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan kebutuhan lokal masyarakat.

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

Lokasi penelitian berada di SDIT AL-BAARIQ, yang beralamat di Jl.Trans Kalimantan, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif yang memadukan beberapa metode untuk memperoleh data yang mendalam dan relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

1. Kepemimpinan yang transformasional

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

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

Menurut James MacGregor Burns (1978), pemimpin transformasional memiliki visi jangka panjang yang mampu memotivasi pengikut untuk mencapai



tujuan yang lebih tinggi. Kepala sekolah SDIT Al-Baariq telah menunjukkan peran tersebut dengan memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan profesional guru, dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensi. Selain itu, kepala sekolah juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja sekolah, sehingga menciptakan lingkungan yang harmonis dan bermakna bagi guru dan siswa.

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

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

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

2. Pemberian Contoh Positif (*Role Model*)

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



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

Seperti yang diungkapkan oleh Kouzes dan Posner (2007) dalam *The Leadership Challenge*, pemimpin yang disiplin mampu membangun kredibilitas melalui tindakan nyata, bukan sekadar ucapan. Keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah menjadi landasan untuk membangun kepercayaan di antara seluruh warga sekolah. Ketika kepala sekolah konsisten dengan nilai-nilai kedisiplinan, guru dan siswa cenderung lebih mudah mengikuti pola tersebut. Kredibilitas ini menjadi faktor penting yang mendorong kerja sama dan semangat seluruh pihak untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Teori pembelajaran sosial oleh Bandura (1977) menegaskan bahwa individu cenderung meniru perilaku yang mereka amati, terutama ketika perilaku tersebut diberi penghargaan atau dihormati oleh lingkungan sekitarnya. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menunjukkan kedisiplinan dengan datang tepat waktu, merencanakan kegiatan dengan matang, dan transparan dalam setiap keputusan, memberikan contoh nyata bagi guru dan siswa. Teladan ini tidak hanya menginspirasi tetapi juga mendorong individu lain untuk berperilaku serupa, sehingga menciptakan budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Kedisiplinan kepala sekolah juga mencerminkan penghargaan terhadap waktu, yang secara tidak langsung mengajarkan pentingnya manajemen waktu kepada seluruh warga sekolah. Dengan datang tepat waktu, kepala sekolah menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawabnya dan mendorong guru serta siswa untuk melakukan hal yang sama. Efek domino dari perilaku ini terlihat jelas di SDIT Al-Baariq, di mana guru menjadi lebih terorganisir dan siswa menjadi lebih tertib. Budaya disiplin yang diterapkan di sekolah ini berkontribusi positif pada peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah di SDIT Al-Baariq tidak hanya mengandalkan instruksi untuk menciptakan kedisiplinan, tetapi juga memberikan contoh nyata melalui perilaku sehari-hari. Dengan memberikan role model yang positif, kepala sekolah tidak hanya membangun budaya kerja yang produktif, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang dalam pembentukan karakter siswa dan guru. Strategi ini tidak hanya relevan untuk SDIT Al-Baariq, tetapi juga dapat menjadi inspirasi bagi sekolah-sekolah lain yang ingin meningkatkan kedisiplinan dan kualitas pendidikan melalui kepemimpinan yang berorientasi pada keteladanan.



3. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Monitoring dan evaluasi berkala merupakan langkah strategis yang penting untuk memastikan kinerja guru sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Strategi ini dapat dilaksanakan melalui berbagai cara, seperti pengamatan langsung di kelas, peninjauan laporan kerja, dan analisis hasil kinerja berdasarkan indikator tertentu. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai efektivitas proses pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

Hasil wawancara dengan salah satu guru di SDIT Al-Baariq menunjukkan bahwa program monitoring dan evaluasi berkala memberikan dampak positif. Guru merasa lebih terbantu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka karena mendapatkan masukan yang relevan dari kepala sekolah. Hal ini juga mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengelola pembelajaran, sehingga kualitas pendidikan di SDIT Al-Baariq dapat terus meningkat.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Frederick W. Taylor (1991), yang menekankan pentingnya pengawasan dan pengukuran kinerja secara sistematis untuk meningkatkan efisiensi kerja. Dalam dunia pendidikan, monitoring yang dilakukan secara berkesinambungan memungkinkan kepala sekolah untuk memastikan bahwa guru melaksanakan metode pengajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa.

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

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

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

4. Penguatan Budaya Sekolah



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

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

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

Selain itu, Thomas Lickona (1991) menegaskan bahwa pendidikan karakter merupakan bagian integral dalam membangun budaya sekolah yang kuat. Penerapan nilai-nilai Islami dalam budaya sekolah di SDIT Al-Baariq secara tidak langsung mendukung pendidikan karakter yang holistik. Hal ini mencakup pembentukan karakter siswa yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia dan kesadaran sosial yang tinggi.

Keberhasilan kepala sekolah dalam menerapkan budaya kerja religius dan profesional di SDIT Al-Baariq juga memberikan dampak positif pada kinerja guru. Guru merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan konsisten dalam memberikan teladan kepada siswa. Dengan adanya kegiatan pembinaan seperti pelatihan dan kajian keislaman, guru tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional mereka, tetapi juga memperkuat spiritualitas yang menjadi dasar dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Secara keseluruhan, penguatan budaya sekolah berbasis nilai-nilai Islami di SDIT Al-Baariq menjadi langkah strategis dalam mewujudkan visi sekolah. Dengan membangun lingkungan kerja yang religius, disiplin, dan profesional, sekolah ini berhasil menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung pengembangan potensi siswa secara holistik. Hal ini menjadi contoh nyata



bagaimana budaya sekolah yang kuat mampu menjadi pondasi untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan, baik dari sisi akademik maupun karakter.

5. Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Sistem penghargaan yang diterapkan di SDIT Al-Baariq menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Guru yang menunjukkan kinerja baik dan disiplin mendapat penghargaan berupa reward, sementara guru yang melanggar aturan menerima teguran atau sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Penerapan sistem ini, menurut pengakuan kepala sekolah, telah menunjukkan hasil yang signifikan. Dalam satu tahun terakhir, kedisiplinan guru meningkat pesat, dan para guru berlomba-lomba meningkatkan performa kerja mereka demi meraih penghargaan.

Teori motivasi dari Skinner (1938) mendasari penerapan sistem reward dan punishment di SDIT Al-Baariq. Skinner menjelaskan bahwa pemberian reinforcement positif, seperti penghargaan, mampu meningkatkan perilaku yang diharapkan. Sebaliknya, punishment digunakan untuk mengurangi perilaku yang tidak diinginkan. Prinsip ini diaplikasikan oleh kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Selain itu, konsep Assertive Discipline dari Lee Canter (1976) juga menjadi rujukan penting dalam penerapan strategi kedisiplinan. Menurut Canter, aturan yang jelas dan konsisten, serta pemberian penghargaan dan hukuman yang adil, sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan. Kepala sekolah menerapkan pendekatan ini, tidak hanya dengan menetapkan peraturan, tetapi juga memberikan pembinaan kepada guru untuk memastikan mereka memahami dan mematuhi aturan yang telah disepakati.

Keberhasilan sistem ini juga didukung oleh pendekatan kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan profesional guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan reward atau punishment, tetapi juga memberikan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kompetensi guru. Hal ini menciptakan motivasi intrinsik pada guru, sehingga mereka tidak hanya termotivasi oleh penghargaan, tetapi juga oleh kesadaran akan tanggung jawab profesional mereka.

Penerapan teori dan strategi ini menciptakan budaya kerja yang kompetitif namun tetap kondusif di lingkungan SDIT Al-Baariq. Guru tidak hanya termotivasi untuk bekerja lebih baik, tetapi juga merasa dihargai atas upaya mereka. Selain itu, pengawasan berkala yang dilakukan oleh kepala sekolah memastikan bahwa sistem ini berjalan dengan konsisten dan sesuai tujuan yang diinginkan.

Secara keseluruhan, sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan di SDIT Al-Baariq menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Didukung oleh teori motivasi Skinner dan konsep Assertive Discipline dari Canter, strategi ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional



dan produktif. Dengan meningkatnya kedisiplinan guru, kualitas pembelajaran di SDIT Al-Baariq pun semakin terjamin, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

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

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

REFERENSI

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Canter, L. (1976). *Assertive Discipline: A Take-Charge Approach for Today's Educator*. Santa Monica, CA: Lee Canter & Associates.
- Hidayati, S. (2018). *Pengaruh Pendekatan Spiritual terhadap Motivasi Intrinsik Guru*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. New York:



Appleton-Century.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Taylor, F. W. (1991). *Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.

Terry, G. R. (2000). *Principles of Management*. Chicago: Richard D. Irwin.

Usman, M. U. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Konteks Sekolah Berbasis Nilai-nilai Islam*. Yogyakarta: Deepublish.