

KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Dr. Nur Habibullah, M.Pd.I

Dosen STAI AN Nadwah Kuala Tungkal, Indonesia.

Email : nur_habibullah@ymail.com

Abstrak

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola suatu manajemen. Tujuan dari pendidikan akan tercapai bila disiplin bisa ditegakkan. Disiplin merupakan tugas penting bagi para pendidik untuk memberikan pendidikan kepada peserta didiknya agar menjadi manusia yang lebih baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, disiplin, Manajemen.

A. Pendahuluan

Pendidikan juga merupakan syarat mutlak untuk menuju masyarakat adil, makmur dan sejahtera, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan: “Tujuan Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.”¹

Sejalan dengan karakteristik kualitas sumber daya manusia, paling tidak ada dua faktor yang menyebabkan lahirnya tuntutan terhadap pendidikan yang berkualitas. Faktor pertama, tantangan globalisasi yang ditandai dengan lahirnya pasar bebas dan persaingan antar bangsa dalam berbagai bidang kehidupan mulai dari industri dan jasa, ilmu pengetahuan dan teknologi, uang, bursa tenaga kerja, bahkan sampai kepada budaya global yang merambat tanpa mengenal batas ruang dan waktu. Kondisi yang demikian menyebabkan beban dan tugas pendidikan menjadi semakin berat dan kompleks, mengingat pendidikan akan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor kedua, adalah makin meningkatnya kesadaran orang tua (masyarakat) terhadap pendidikan yang

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) 2003*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 7.

berkualitas. Pendidikan yang berkualitas merupakan wadah investasi sumber daya manusia yang paling tepat.

B. Pembahasan

1. Hakekat Disiplin

Poerbakawatja mengemukakan bahwa disiplin adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan, kepada suatu cita-cita, atau tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar.² Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan ditetapkan etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.³ Disiplin adalah perilaku atau tingkah laku yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik yang ditetapkan secara individu ataupun kelompok sejak aturan itu diterapkan atau diberlakukan.

Rasulullah pernah bersabda yang artinya “Amal yang di sukai Rasulullah adalah yang dikerjakan secara terus menerus (disiplin dan kontinu) oleh pelakunya.” (HR. Baihaqi). Dalam hadis lain Rasulullah SAW bersabda yakni :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: “*Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”.* (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

Hadits di atas mengajarkan kepada kita bahwa dalam hidup ini kita harus menjadi manusia-manusia yang disiplin. Dengan kedisiplinanlah maka manusia akan hidup menjadi lebih baik.

²Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 205.

³Ambar Teguh Sulistyani (Editor), *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hal. 328.

2. Mekanisme Kepemimpinan Disiplin

Disiplin merupakan salah satu prasyarat untuk menjadi pemimpin. Untuk dapat berhasil memimpin orang lain, ia harus terlebih dahulu mampu memimpin dirinya dalam hal pikiran, kebiasaan dan emosinya. Cypert, dikutip Yamin dan Maisah, lebih menekankan bahwa disiplin merupakan salah satu prasyarat untuk menjadi pemimpin. Untuk dapat berhasil memimpin orang lain, ia harus terlebih dahulu memimpin diri sendiri dalam hal pikiran, kebiasaan dan emosinya.⁴ Allah SWT berfirman:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾
(النساء : ٥٩)

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S. 4: 59)⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa ketaatan kepada pemimpin adalah kewajiban yang dipimpin, selagi pemimpin mengajak kepada kebenaran dan kebaikan. Bagi pemimpin, seni dalam mengajak bawahannya dalam bekerja yang harus profesionalitasnya.

Pemberdayaan organisasi merupakan konsekuensi untuk menanggapi perubahan, utamanya difokuskan pada SDM sebagai pelaku utama perubahan. Menurut Sumantra Goshal ada empat konteks perilaku yang mendukung kesuksesan perubahan, antara lain:

⁴Martinis Yamin dan Maisah, *Orientasi Baru Ilmu Pendidikan*. (Jakarta: Referensi, 2012), hal. 49-50.

⁵Anonim, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Jakarta: Departemen Agama RI, 2006), hal. 157.

- a. Disiplin, yaitu konteks perilaku karyawan yang merupakan hasil dorongan budaya untuk mengembangkan komitmennya secara suka rela, dan bun dampak dari hubungan kekuasaan atau kebijakan manajemen terhadap perilaku individu.
- b. *Support* (dukungan) yang diperoleh dari hubungan antara sesama karyawan yang saling bekerjasama dengan baik, bukan hasil penerapan hubungan vertical yang didominasi kontrol.
- c. *Trust* (kepercayaan), merupakan konteks perilaku akan penting karena perilaku kepercayaan akan mengarahkan anggota organisasi untuk berkomitmen dan terlibat dalam pengambilan resiko perusahaan.
- d. *Stretch* (bentangan), merupakan elemen konteks yang perilaku yang meningkatkan harapan individual dan mendorong pemimpin bisnis untuk membangun kemampuan mewujudkan peluang.⁶

Keberhasilan organisasi tidak dapat dilepaskan dari keberhasilan pemimpin, maka untuk melihat lebih jauh aspek-aspek keberhasilan organisasi dapat di baca kembali uraian tentang kriteria keberhasilan kepemimpinan. Tetapi bagaimanapun bahwa tingkat perubahan di dalam keberhasilan organisasi dan tingkat perubahan pemeliharaan organisasi merupakan dua indikator yang dapat dipakai untuk melakukan evaluasi keberhasilan suatu organisasi.⁷

Hadis di atas menjelaskan bahwa ada di antara pemimpin yang selalu komitmen melaksanakan kebenaran dan kebaikan. Selalu ada pemimpin dengan ikhlas mengajak kepada kebaikan dan memberi tuntunan yang bermanfaat kepada orang lain. Ayat lainnya juga menjelaskan mengenai kepemimpinan yang secara luas:

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ
الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَبِيدِينَ

Artinya: "Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan

⁶Ambar Teguh Sulistyani (Editor), *op. cit.*, hal. 51.

⁷Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 126.

kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah" (Q.S. 21: 73).⁸

Ayat di menjelaskan juga bahwa sudah ada dan selalu ada pemimpin memberi petunjuk dengan perintah Allah SWT dan ciri-ciri pemimpin yang seperti ini adalah mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat.

3. Regulasi tentang Mekanisme Disiplin dalam Pendidikan

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil khusus pada pasal 3 mengenai setiap PNS wajib:

- a. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- b. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- c. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
- d. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- e. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- f. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- g. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- h. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- i. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- j. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- k. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

⁸Anonim, *Al-Qur'an...Op. Cit.*, hal. 328

- l. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- m. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- n. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- o. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- p. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.⁹

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

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;

⁹Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;¹⁰

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

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari: hukuman disiplin ringan; hukuman disiplin sedang; dan hukuman disiplin berat.
- b. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari: teguran lisan; teguran tertulis; dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari: penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- e. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- f. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.¹¹

Berdasarkan dalam manajemen sekolah atau kepemimpinan sekolah tentang kinerja kepala sekolah 1) Kepala sekolah berperilaku baik dalam menjalankan profesinya sesuai dengan kode etik sebagai kepala sekolah 2) Kepala sekolah mengutamakan kepentingan tugas jabatan diatas kepentingan pribadi dan/atau golongan.3) Kepala sekolah melaksanakan tugas jabatan (menyusun perencanaan, melaksanakan pembelajaran,menilai dan membuat) tepat waktu. 4) kepala sekolah mengembangkan kerjasama, dan membina kebersamaan dengan warga sekolah 5) Kepala sekolah bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya 6) Kepala

¹⁰Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

¹¹Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

sekolah konsisten antara perkataan dan perbuatan 7) Kepala sekolah meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak dapat melaksanakan tugas jabatannya 8) Kepala sekolah Menyelesaikan tugas lain diluar pelaksanaan pembelajaran dengan tepat waktu 9)¹²

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dalam pengelolaan disiplin guru jelas dimaksudkan sebagai usaha untuk mendapatkan informasi (*monitoring*) mengenai pekerjaan guru yang sedang berlangsung di sekolah, apakah sudah mencapai sasaran atau ada kendala-kendala dalam prosesnya. Pengawasan sangat diperlukan guna mendeteksi kesalahan sekecil mungkin (*zero defect*) tentang disiplin guru.

Sekolah dalam tugasnya sehari-hari selalu memonitor perkembangan kepribadian dan perilaku murid-muridnya agar terhindar dari kecenderungan tindakan yang destruktif atau yang mengarah pada tindakan kriminal. Lebih lanjut, dikatakan Wuradji, cara lain yang dilakukan oleh sekolah dalam kedudukannya sebagai lembaga yang berfungsi untuk mempertahankan dan mengembangkan tatanan-tatanan sosial serta kontrol sosial adalah melalui program asimilasi dari nilai-nilai subgrup yang beraneka ragam ke dalam nilai-nilai dominan yang dimiliki yang telah menjadi pola anutan bagi sebagian besar masyarakat di tempat anak itu berada. Sekolah sebagai lembaga formal merupakan pusat kontrol kebudayaan masyarakat agar tidak menyimpang dari hakikat yang diinginkan, di samping sebagai pusat pengembangan dan pembentukan budaya baru.

Di samping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

- a. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
- b. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kependidikan yang bersangkutan bertindak produktif.

¹²Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 60.

- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik. Tenaga kependidikan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang memadai.
- d. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.
- e. Menciptakan ketenagaan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- f. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- g. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- h. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- i. Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.
- j. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- k. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.¹³

¹³E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara, 2008 hal. 139-140.

Peter & Austin memberikan atribut sebagai kepemimpinan pendidikan yang melakukan evaluasi dan supervisi sebagai berikut:

- a. Visi dan simbol: Kepala sekolah harus mengomunikasi nilai-nilai sekolah kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat luas.
- b. *Management By Walking About* (MBWA); gaya kepemimpinan ini dibutuhkan oleh setiap sekolah.
- c. Untuk anak-anak (*for the kids*); pendidikan sama dengan akrab dengan pelanggan utama sekolah, yaitu siswa-siswanya.
- d. Otonomi, percobaan, dan memanfaatkan kesalahan; kepala sekolah harus berani mendorong inovasi guru dan staf tata usahanya untuk belajar dari kesalahan sehingga sekolah memiliki inovasi yang lebih baik.
- e. Menciptakan suasana kekeluargaan; kepala sekolah membutuhkan komunikasi dalam suasana yang akrab penuh kekeluargaan dengan warga di sekolah dan di luar sekolah.
- f. Perasaan menyeluruh, irama, kemauan besar untuk mencapai tujuan sekolah, intensitas, dan penuh perhatian; hal ini adalah mutu personal mendasar yang dibutuhkan oleh pemimpin pendidikan.¹⁴

Peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin tenaga kependidikan perlu berpedoman pada hal tersebut, yakni dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepada sekolah *tut wuri handayani*. Dalam hal ini Soelaeman mengemukakan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai pengemban ketertiban, yang patut diteladani, tapi tidak bersikap otoriter. Reisman and Payne mengemukakan strategi umum supervisi disiplin sebagai berikut:

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

¹⁴Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 472.

- b. *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi). Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kependidikan dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.
- c. *Natural and logical consequences* (konsekuensi-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 salah yang disebut ‘misbehavior’. Untuk ini disarankan: a) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu tenaga kependidikan dalam mengatasi perilakunya, serta b) memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari 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 refresif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.
- f. *Reality therapy* (terapi realitas). Pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.¹⁵

Terkait dengan peningkatan disiplin guru, maka upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah:¹⁶

- a. Berpikir positif. Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidakberesan, tetapi tidak lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu.
- b. Menciptakan perubahan yang kuat. Adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau. Kata “saya juga bisa” dapat menjadi mampu meningkatkan motivasi berprestasi.

¹⁵E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara, 2008 hal. 142.

¹⁶Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006. hal. 244-245.

- c. Membangun harga diri. Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu teknik memotivasi. Kata “saya mengharapkan bantuan anda” atau “saya mengharapkan kehadiran anda” merupakan bentuk penghargaan yang paling murah. Berilah mereka kesempatan untuk bertanggung jawab, berilah wewenang serta kebebasan untuk berpendapat.
- d. Memantapkan pelaksanaan. Ungkapkan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu dan hargai dengan tulus.
- e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat. Buktikan bahwa mereka sudah berhasil dan nyatakan bahwa anda membantu yang mereka butuhkan, binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.
- f. Membasmi sikap menunda-nunda. Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai.

C. Kesimpulan

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan ditetapkan etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang mendidik seseorang agar bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan ketentuan atau pedoman yang telah ditetapkan atau hidup dengan ketertiban.

Menjadi seseorang yang berbudaya, berarti menjadi seseorang yang tahu akan tata tertib, baik dalam batin maupun dalam sikap lahir. Tata tertib tersusun secara hierarkis, dan ini diwujudkan dalam konsep sosial kemasyarakatan ataupun keluarga. Tekanan terhadap tata tertib bertujuan agar manusia dapat hidup dengan aman, tenteram, dan damai.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dan ciri-ciri sebagai berikut: 1) Adanya hasrat yang kuat melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku, 2) adanya perilaku yang dikendalikan dan 3) adanya ketaatan (*obedience*).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Ambar Teguh Sulistyani (Editor), *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Anonim, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2006.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) 2003*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah* Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Husaini Usman, *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Kompri, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Martinis Yamin dan Maisah, *Orientasi Baru Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Referensi, 2012.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.