PENGELOLAAN KEDISIPLINAN GURU DI MTS NEGERI BARAKA KABUPATEN ENREKANG

Wahidah

e-mail: wahidah@gmail.com

***Abstract:** This study aims to find out the description of planning, implementation, supervision and supporting factors and obstacles to teacher discipline in Baraka MTs Negeri Enrekang District. This research is a research with a qualitative approach. The source of the data in this study were the principal, vice principal, teacher, and students in the Baraka District MTs. Enrekang. the results of the study show (1) the discipline planning of teachers in the State Baraka District MTs. Enrekang is done well. (2) The implementation of teacher discipline is carried out by giving reward and punishment to the teacher, this is very influential on the implementation of the discipline of teachers in schools. (3) Supervision of teacher discipline is carried out well, Supervision is carried out before activities, during activities, and after activities. This supervision is carried out continuously to ensure the implementation of discipline in accordance with the plan. (4) Factors supporting the implementation of teacher discipline management are: goals and abilities, leadership / exemplary, legal sanctions, active supervision, conditions and work environment. (5) Inhibiting factors for the implementation of the discipline management of teachers in schools, namely the presence of teachers who are unable to attend on time at school but do not provide information to the school.*

***Keywords:** governance, teacher discipline*

Pendidikan merupakan ujung tombak dalam mempersiapkan generasi yang handal, karena pendidikan diyakini akan dapat mendorong memaksimalkan potensi siswa. Melalui pendidikan potensi siswa akan terus digali agar muncul insan yang handal untuk dapat bersikap kritis, logis dan inovatif

dalam menghadapi dan menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapinya. Kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah optimalisasi sumber daya manusia (SDM) terutama guru.

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan

nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Katanya, guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya standar kompetensi dan sertifikasi guru (Mulyasa, 2008).

Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para siswa dibandingkan dengan personil lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Guru mata pelajaran juga harus membantu siswa untuk dapat memperoleh pembinaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki (Sagala, 2009).

Menyadari bahwa guru mempunyai posisi strategis dan

merupakan peran utama dalam pendidikan, maka guru senantiasa dituntut untuk terus meningkatkan mutu profesi keguruannya, baik secara individual maupun kelompok. Berbagai upaya peningkatan mutu guru terus dilakukan oleh pemerintah, jalur-jalur peningkatan mutu guru terus dikembangkan, baik jalur pendidikan dalam jabatan (diklat, penataran, seminar dsb) maupun jalur pendidikan prajabatan. Pada dasarnya peningkatan kualitas diri seseorang menjadi tanggungjawab diri pribadi. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru sendiri.

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat dominan dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini disebabkan oleh karena guru adalah orang yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Agar proses pembelajaran berkualitas maka guru-gurunya juga harus berkualitas dan profesional. Guru yang profesional memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya

sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Di samping itu, guru sangat erat kaitannya dengan mutu lulusan sekolah. Oleh karena itu, profesi sumber daya guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Cara untuk menumbuhkembangkan kemampuan sumber daya guru adalah meningkatkan kompetensi guru.

Kompetensi guru dapat dicapai apabila guru memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan guru, khususnya dalam proses pembelajaran di sekolah sangatlah menentukan kemajuan akademik dan merupakan pilar utama dalam peningkatan mutu sekolah. Ketidak disiplin guru berdampak negatif terhadap perkembangan prestasi siswa. Guru yang memiliki disiplin kerja senantiasa dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi selalu berpandangan positif terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki, mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang

mudah untuk diselesaikan (Amri, 2008).

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru mengungkapkan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

Tingkah laku guru sebagai manusia, baik di dalam atau di luar kelas, sesungguhnya merupakan cermin sederhana dari tingkat kedisiplinan guru. Terlebih tingkah lakunya di sekolah, hampir dapat

dipastikan merupakan cermin dari pelaksanaan tugas guru sebagai tenaga pengajar (pendidik). Memperhatikan dimensi kedisiplinan kerja guru terasa sangat penting, karena sifat disiplin guru merupakan modal dasar dalam keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Agar guru dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki kemauan untuk meningkatkan kedisiplinan yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar. Namun persoalannya, bagaimana caranya memiliki para guru yang ideal, paling tidak dengan menitikberatkan dimensi kedisiplinan dalam bekerja (Sule, 2009).

Sebagai seorang pendidik seorang guru harus mempunyai disiplin yang tinggi dalam mematuhi norma-norma atau peraturan-peraturan yang berlaku disuatu 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.

Terkait dengan pentingnya guru dalam pendidikan, maka guru dituntut untuk bekerja dengan disiplin. Disiplin merupakan kunci keberhasilan seorang guru dalam mendidik, bagaimanapun guru merupakan panutan bagi peserta didik, sehingga dengan disiplin yang dimiliki guru berarti telah memberikan contoh dan keteladanan bagi peserta didik.

Guru merupakan panutan bagi peserta didik, untuk itu disiplin kerja guru merupakan hal yang sangat ditekankan dalam setiap pelaksanaan tugas guru. Disiplin merupakan sikap perilaku guru yang menunjukkan ketaatan pada aturan yang berlaku baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi disiplin merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas yaitu mentaati semua yang harus ditaati dan juga mentaati semua larangan yang tidak boleh dilanggar, hal ini sangat

diperlukan demi tercapainya tujuan itu sendiri.

Meskipun sulit dibuktikan kenyataan yang sering dijumpai masih ada guru yang dalam melaksanakan tugasnya kurang atau bahkan tidak memperlihatkan kinerja yang baik, yaitu tidak membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaannya tidak mencapai target yang direncanakan bahkan masih ada guru yang kurang disiplin dalam kehadirannya di kelas.

Guru yang seharusnya merupakan panutan bagi masyarakat, namun pada kenyataannya masih ada guru yang menunjukkan perilaku yang kurang disiplin, bahkan cenderung memalukan. Walaupun berbagai peraturan tentang kedisiplinan guru telah dibuat, dan guru telah memiliki kode etik, namun pada kenyataannya pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan kedisiplinan dan pelanggaran kode etik masih sering terjadi.

Berkaitan dengan permasalahan ini, dan berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang

tentang kedisiplinan guru, ditemukan data bahwa kedisiplinan guru di sekolah ini sudah berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab meskipun masih ada beberapa hal yang dapat menghambat terlaksananya kedisiplinan tersebut.

Sebagai sekolah yang banyak diminati di Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang, MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang dituntut untuk mempunyai kedisiplinan yang tinggi, baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, disiplin dalam hidup bermasyarakat, maupun disiplin kepribadiannya, yang semuanya merupakan cermin dari kompetensi yang dimiliki oleh guru.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian yaitu di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang yang terletak di Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang.

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah pengelolaan

kedisiplinan guru dengan sub fokus perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, faktor pendukung dan penghambat kedisiplinan guru.

Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa. Instrumen yang digunakan adalah daftar pertanyaan, format observasi, dan format analisis dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kedisiplinan Guru

Dalam meningkatkan kedisiplinan guru agar terwujud dengan baik perlu direncanakan terlebih dahulu, karena setiap kegiatan apapun namanya ada tahapan yang harus dilakukan. Perencanaan kedisiplinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah menetapkan tujuan utama dalam hal ini yaitu setiap guru yang ada di sekolah harus memiliki kedisiplinan yang baik dalam hal ini menyangkut disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan-peraturan, dan disiplin terhadap tanggung jawab. Dengan demikian penelitian ini

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saydam (2005) yang mengemukakan bahwa indikator kedisiplinan itu meliputi disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan-peraturan, dan disiplin terhadap tanggung jawab.

Kedisiplinan terhadap waktu di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang dapat dilihat dari ketepatan guru hadir di sekolah, hal ini bertujuan agar guru dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini sangat mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soejono (1988) yang menyatakan bahwa jika guru datang di sekolah tepat waktu, maka disiplin kerja di sekolah dapat berjalan semaksimal mungkin.

Selanjutnya mengenai disiplin terhadap peraturan-peraturan di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah, kepala sekolah harus bersikap tegas dan mengoptimalkan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, agar tujuan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik. Kepala

sekolah harus mengoptimalkan aturan yang mengharuskan semua guru yang mengajar pada jam pertama, harus hadir 15 menit sebelum bel berbunyi atau paling lambat jam pukul 07.30 WITA, guru yang sudah datang harus menandatangani daftar hadir dan melakukan check clock, bagi guru yang datang terlambat tidak diperbolehkan masuk kelas pada jam pertama dan hanya akan diperbolehkan masuk kelas pada jam berikutnya. Bagi guru yang datang terlambat tersebut akan dicatat namanya oleh guru piket sekolah dan bila terjadi berulang kali atau melakukan pelanggaran lebih dari tiga kali akan dilakukan pemanggilan terhadap guru tersebut untuk diberikan pembinaan ataupun sanksi. Hal ini dimaksudkan agar tujuan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soejono (1988) yang menyimpulkan bahwa kesetiaan/kepatuhan pada peraturan yang ada baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dibuat agar tujuan dapat tercapai dengan baik.

Disiplin terhadap tanggung jawab di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang dilakukan dengan cara menjalankan tugas yang diberikan di sekolah dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Saydam (2005) yang menyatakan bahwa disiplin dan tanggung jawab adalah ketaatan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

Pelaksanaan Kedisiplinan Guru

Dengan adanya kesadaran dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka tujuan pendidikan akan mudah tercapai. Faktor utama untuk mencapai tujuan pendidikan adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para guru. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati guru.

Untuk mendorong guru meningkatkan pelaksanaan sikap disiplin di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang dilakukan dengan cara memberikan penghargaan (reward)

bagi guru yang bersikap disiplin, dan dengan memberikan hukuman (punishment) bagi guru yang tidak berdisiplin. Pemberian penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) diberikan dengan maksud agar guru yang mendapatkan penghargaan (reward) tersebut semakin termotivasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Tidak bisa dipungkiri bahwa penghargaan (reward) sangat diinginkan oleh semua guru, pemberian penghargaan sangat berpengaruh pada pelaksanaan disiplin kerja guru. Lain halnya dengan hukuman (punishment) tidak diinginkan oleh guru akan tetapi pemberian hukuman (punishment) disini dimaksudkan sama dengan pemberian penghargaan (reward). Dengan adanya hukuman (punishment), semua guru tidak menginginkan dan secara otomatis bila guru tidak menginginkan hukuman, akan senantiasa mematuhi aturan tata tertib dan meningkatkan kedisiplinan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2012)

yang mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan pelaksanaan disiplin diperlukan beberapa hal diantaranya pemberian penghargaan (reward) pada pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan memberikan teguran (punishment) kepada pegawai yang berbuat salah. Hal yang sama dikemukakan oleh Tulus (2004) bahwa yang dapat mempengaruhi disiplin seseorang yaitu pemberian reward (hadiah atau penghargaan) bagi yang berprestasi dan punishment (sanksi atau hukuman) bagi yang melanggar ketentuan.

Pengawasan Kedisiplinan Guru

Pengawasan dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggung jawabnya berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana ataukah tidak. Bila tidak sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan tindakan tertentu untuk menanganinya. Bila telah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk peningkatan kualitas hasil dalam mencapai tujuan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handoko (2003) yang mengungkapkan bahwa pengawasan bertujuan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan adanya pengawasan dari pimpinan atau atasan langsung diharapkan guru dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Dengan sikap disiplin yang dimiliki akan membuat lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya dengan baik bukan bekerja atas dasar ketakutan terhadap ancaman dan hukuman dari pimpinan, namun diharapkan guru dapat bekerja atas dasar kesadaran diri yang tinggi demi tercapainya tujuan.

Pengawasan dapat dilakukan sebelum kegiatan, selama kegiatan, dan setelah kegiatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2003) yang menyatakan bahwa pengawasan dapat dilakukan dengan tiga bentuk yaitu: pengawasan pendahuluan, pengawasan selama kegiatan berlangsung, dan pengawasan umpan balik. Pengawasan pendahuluan

bertujuan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan selama kegiatan berlangsung lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan. Pengawasan umpan balik untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Pengawasan umpan balik bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil yang dicapai dan sebab-sebab penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan, pengawasan ini dilakukan setelah kegiatan selesai.

Pengawasan ini harus dilakukan secara terus menerus untuk menjamin pelaksanaan kegiatan sesuai rencana. Pendapat lain yang mendukung tentang pentingnya pengawasan ini adalah Julitriarsa (1998) yang menyatakan bahwa: apabila pengawasan tidak dilakukan, kemungkinan kesalahan-kesalahan akan terus berlangsung dan semakin membengkak. Sehingga tiba-tiba kesalahan tersebut sudah sangat berat dan sulit diatasi. Dengan demikian bukan hanya tujuan yang tidak

tercapai, namun kemungkinan dapat menimbulkan kerugian yang cukup besar.

Pengawasan yang baik akan selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi guru, sehingga hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja, dan tentunya sangat berdampak positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Faktor pendukung Pengelolaan Kedisiplinan Guru

Faktor pendorong pengelolaan kedisiplinan di sebuah lembaga pendidikan merupakan suatu faktor yang menunjang dalam melaksanakan aturan dalam menjalankan kedisiplinan pada sebuah lembaga pendidikan. Faktor ini merupakan faktor yang sangat penting dan urgen yang harus terus menerus dilaksanakan. Apabila faktor pendorong atau faktor pendukung kedisiplinan sudah mendukung maka kedisiplinan di sekolah akan dapat berjalan sebagaimana diinginkan.

Faktor Pedukung dalam pengelolaan kedisiplinan guru di MTs

Negeri Baraka Kab. Enrekang yaitu: adanya tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh guru-guru. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nitisemo (1996) yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain: ancaman, ketegasan dalam pelaksanaan disiplin, tujuan dan kemampuan, kesejahteraan, dan teladan pimpinan.

Kepemimpinan/keteladanan juga merupakan faktor pendukung pengelolaan kedisiplinan di sekolah. Kepala sekolah juga harus konsekuen dalam mentaati tata tertib disiplin sekolah seperti disiplin dalam kehadiran, kepala sekolah harus memberikan teladan yang baik kepada guru-guru dengan cara hadir di sekolah tepat waktu, apabila kepala sekolah hadir di sekolah tepat waktu maka guru juga akan hadir tepat waktu. Namun sebaliknya jika kepala sekolah tidak hadir tepat waktu, maka

kemungkinan gurupun akan hadir tidak tepat waktu, karena guru merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui teladan yang diberikan oleh kepala sekolah. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prijodarminto (1994) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sangat berperan menentukan kedisiplinan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Hal yang sama dikemukakan oleh Saydam (2005) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, dan tidak pengawasan pimpinan.

Selanjutnya yang menjadi faktor pendukung pengelolaan kedisiplinan guru adalah adanya sanksi hukum yang diterapkan di sekolah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi disiplin antara lain adalah: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, intensif, sanksi hukum, pengawasan, keadilan, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Pengawasan juga merupakan salah satu faktor pendukung pengelolaan kedisiplinan guru di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang. Hal ini sesuai yang dikemukakan Hasibuan (2014) yang mengemukakan bahwa pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal senada juga diungkapkan oleh Saydam (2005) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, dan ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Faktor lain yang merupakan pendukung pengelolaan kedisiplinan guru di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang adalah kondisi dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai yang dikemukakan Prijodarminto (1994) bahwa dengan lingkungan kerja yang

baik dan aman maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal senada juga dikemukakan oleh Siagian (1994) bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor dari diri sendiri misalnya kondisi fisik, motivasi, tingkat keterampilan, dan faktor dari luar misalnya kondisi dan lingkungan kerja.

Jadi faktor yang mendukung pengelolaan kedisiplinan guru di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang yaitu: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan/keteladanan, sanksi hukum, pengawasan yang aktif, kondisi dan lingkungan kerja yakni tersedianya sarana dan prasarana, absensi guru sudah menggunakan system fingerprint (check clock) dan fasilitas yang juga sudah memadai.

Faktor penghambat Pengelolaan Kedisiplinan Guru

Faktor penghambat pengelolaan kedisiplinan di sebuah lembaga pendidikan merupakan suatu faktor yang merintangikan dalam melaksanakan aturan dalam menjalankan kedisiplinan pada sebuah lembaga pendidikan.

Adapun yang menjadi faktor penghambat kedisiplinan guru di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang yaitu adanya guru yang berhalangan untuk hadir tepat waktu tetapi tidak memberikan informasi ke pihak sekolah, hal ini disebabkan karena kurangnya kerjasama dan komunikasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tulus (2004), yang menyatakan bahwa salah satu penyebab pelanggaran terhadap disiplin adalah kurangnya kerjasama dan dukungan guru-guru dalam perencanaan implementasi disiplin sekolah. Hal senada dikemukakan oleh Prijodarminto (1994) bahwa komunikasi merupakan kegiatan untuk saling memberi keterangan yang diperlukan dalam setiap kerjasama untuk mencapai tujuan.

SIMPULAN

Perencanaan kedisiplinan guru-guru di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang dilakukan dengan baik. Karena guru-guru yang ada di sekolah selalu berusaha untuk hadir tepat waktu, patuh terhadap peraturan-

peraturan yang telah ditetapkan, dan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelaksanaan kedisiplinan guru di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang dilakukan dengan pemberian reward dan punishment kepada guru, hal ini sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kedisiplinan guru di sekolah karena mereka akan merasa senang dan bangga jika mendapatkan hadiah dari sekolah begitupun sebaliknya jika mereka memiliki kedisiplinan yang kurang baik maka pihak sekolah akan memberikan hukuman/teguran kepada guru yang bersangkutan.

Pengawasan kedisiplinan guru di MTs Negeri Baraka Kab.. Enrekang dilakukan dengan baik, pengawasan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedisiplinan guru telah terlaksana. Pengawasan dilakukan sebelum kegiatan, selama kegiatan, dan setelah kegiatan. Pengawasan ini dilakukan secara terus menerus untuk

menjamin pelaksanaan kedisiplinan sesuai dengan rencana.

Faktor pendukung pengelolaan kedisiplinan guru di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang yaitu: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan/keteladanan, sanksi hukum, pengawasan yang aktif, kondisi dan lingkungan kerja yakni tersedianya sarana dan prasarana, absensi guru sudah menggunakan system fingerprint (check clock) dan fasilitas yang ada juga sudah memadai.

Faktor penghambat pengelolaan kedisiplinan guru di MTs Negeri Baraka Kab. Enrekang yaitu adanya guru yang berhalangan untuk hadir tepat waktu di sekolah tapi tidak memberikan informasi ke pihak sekolah, hal ini disebabkan karena kurangnya kerjasama dan komunikasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Amri, S. 2008. *Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif dalam Kelas*. Jakarta: Prestasi Pustaka Raya.
- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Depdiknas. 2005. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Puskur Balitbang.
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fauzi, A. 2009. *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Myrnawati. Crie H. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Pemula*. Jakarta: FIP Press.
- Hamalik, O. 2009. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE.
- Julitriarsa, D. 1998. *Manajemen Umum*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadafi, A. 2012. Semua yang Terbaru: *Tata Tertib Guru*, (online), (achkhadafi86-terbaru.blogspot.com, Diakses 10 Oktober 2016).
- Manullang, M. 1990. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 1992. *Pokok-Pokok Pengertian Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwadarminta, W.J.S. 1998. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prijodarminto, S. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Sagala, S. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soejono, Imam. 1988. *Tekhnik Memimpin Pengawai dan Pekerja*. Jakarta: Jaya Sakti.
- Supriyanto, A. 2012. Analisis Laporan Keuangan untuk Penilaian Kinerja Keuangan pada PT. Telkom Indonesia. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tulus, T. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.