



Kebijakan Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru Terhadap Kehadiran dan Kinerja Mengajar di SMP 7 Muhammadiyah Medan

Lulu Hairani¹, Rizka Aldini², Tengku Darmansah³, Siti Nurhalizah Siregar⁴, Mhd. Aris Saputra Harahap⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jalan Williem Iskandar Pasar V Medan Estate, 20371

Email: luluhairani@gmail.com¹, vrbriska@gmail.com²,
teng kudarmansah@uinsu.ac.id³, nurhalizahsiti562@gmail.com⁴
muhammadharissaputra134@gmail.com⁵

Corresponding Author: Tengku Darmansah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kebijakan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 7 dalam meningkatkan kedisiplinan guru, khususnya terkait kehadiran dan kinerja mengajar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam (berdasarkan wawancara dengan Bapak Subyono Ditehraya S. Agi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah menerapkan kombinasi kebijakan yang ketat dan humanis, meliputi: (1) Sistem Absensi Digital (fingerprint) dengan batas waktu ketat (sebelum 07.05 WIB); (2) Skema Insentif Disiplin ("uang kerajinan") sebagai motivasi positif; dan (3) Sistem Pembinaan Bertahap yang mengedepankan teguran personal dan santun untuk menumbuhkan kesadaran. Sekolah juga menekankan kegiatan pembinaan karakter dan kebugaran jasmani melalui kegiatan pagi wajib. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan guru di SMP Muhammadiyah 7 dibangun melalui keteladanan pimpinan dan sistem yang memadukan pengawasan struktural, motivasi positif, dan pendekatan persuasif yang humanis. Kedisiplinan guru dianggap sebagai fondasi utama keberhasilan sekolah dan telah menjadi bagian dari visi dan misi sekolah.

Kata Kunci: Kebijakan, Disiplin Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sistem Insentif, Budaya Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the policies implemented by the Principal of SMP Muhammadiyah 7 in improving teacher discipline, particularly concerning attendance and teaching performance. This study uses a descriptive qualitative method by collecting data through in-depth interviews (based on the interview with Mr. Subyono Ditehraya S. Agi). The results indicate that the school implements a combination of strict and humane policies, including: (1) Digital Attendance System (fingerprint) with a strict deadline (before 07.05 AM WIB); (2) Discipline Incentive Scheme ("diligence money") as positive motivation; and (3) Staged Coaching System that prioritizes personal and polite reprimands to foster

awareness. The school also emphasizes character building and physical fitness through mandatory morning activities. This research concludes that teacher discipline at SMP Muhammadiyah 7 is built through leadership by example and a system that integrates structural supervision, positive motivation, and a humane persuasive approach. Teacher discipline is considered the main foundation for the school's success and has become part of the school's vision and mission.

Keywords: Policy, Teacher Discipline, Principal Leadership, Incentive System, Work Culture

Pendahuluan

Kedisiplinan guru merupakan fondasi krusial bagi keberhasilan institusi pendidikan secara keseluruhan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar dan fasilitator pembelajaran, tetapi secara fundamental juga bertindak sebagai teladan (role model) utama bagi siswa, yang memiliki dampak langsung terhadap pembentukan karakter dan budaya sekolah. Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah dalam merancang, menerapkan, dan mempertahankan budaya disiplin yang efektif sangat menentukan mutu proses pembelajaran, stabilitas lingkungan kerja, dan pencapaian visi serta misi lembaga.

Dalam konteks manajemen pendidikan, isu kedisiplinan guru mencakup dimensi kehadiran, kepatuhan terhadap regulasi, serta tanggung jawab profesional dalam pelaksanaan tugas mengajar dan administrasi. Jika guru tidak disiplin, proses pembelajaran akan terganggu, dan secara psikologis guru pun merasa tidak siap mengajar ketika datang terlambat ke kelas. Fenomena ini menjadikan upaya peningkatan kedisiplinan sebagai salah satu agenda prioritas dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah.

Studi kasus awal di SMP Muhammadiyah 7 menunjukkan bahwa sekolah ini secara aktif menerapkan kebijakan yang terstruktur dan terintegrasi untuk menjamin kedisiplinan guru, khususnya terkait kehadiran tepat waktu dan kinerja mengajar. Kebijakan ini mencakup penggunaan teknologi absensi digital berupa *fingerprnt* dengan batas waktu yang ketat (sebelum pukul 07.05 WIB) sebagai tolok ukur utama kedisiplinan. Selain itu, sekolah juga menggunakan skema pemberian insentif disiplin yang disebut "uang kerajinan" sebagai motivasi positif, serta mewajibkan kegiatan pembinaan karakter dan kebugaran pada pagi hari. Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam mengarahkan, mengawasi, dan membina guru agar bekerja sesuai standar profesionalisme dan nilai-nilai sekolah.

Secara teoretis, kepemimpinan dalam pendidikan telah banyak mengupas dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya, seperti yang ditunjukkan oleh Ramadhan (2021), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, khususnya yang bersifat demokratis, dapat meningkatkan semangat dan partisipasi guru dalam proses belajar. Yukl (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mendorong keterlibatan anggota dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, Northouse (2021) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada konteks, termasuk perbedaan karakteristik dan pengalaman anggota organisasi.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut cenderung fokus pada gaya kepemimpinan secara umum, tanpa mengupas secara rinci bagaimana mekanisme kebijakan operasional seperti penggunaan sistem absensi digital yang ketat, skema insentif harian, sanksi bertahap yang berjenjang, dan pendekatan humanis dalam pembinaan diterapkan dan disinergikan oleh kepala sekolah dalam konteks pembinaan kedisiplinan sehari-hari. Penerapan kebijakan seperti ini memerlukan kombinasi antara ketegasan struktural (normatif) dan sensitivitas personal (humanis).

Pendekatan kepemimpinan yang efektif harus mampu menyesuaikan diri dengan konteks dan karakteristik anggota organisasi, termasuk dalam penegakan disiplin. Konsep kepemimpinan situasional dari Hersey, Blanchard, & Johnson (2020) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang efektif harus menyesuaikan gaya memimpinnya berdasarkan tingkat kesigapan dan kemampuan anggota timnya. Dalam konteks pendidikan Islam, Harahap (2022) menemukan bahwa kepala madrasah harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk mengakomodasi keberagaman guru. Senada dengan itu, sekolah meyakini bahwa lingkungan pendidikan berurusan dengan manusia yang membutuhkan pembinaan persuasif untuk menumbuhkan kesadaran diri, bukan sekadar hukuman. Kombinasi ketegasan dan keteladanan pimpinan diperlukan karena guru profesional diyakini akan mampu melakukan refleksi diri dan memperbaiki sikapnya.

Berdasarkan celah penelitian ini, studi ini menjadi relevan untuk dilakukan. Celah penelitian yang akan diisi adalah pemaparan praktis mengenai implementasi kepemimpinan humanis-struktural yang terintegrasi di tingkat operasional, khususnya dalam mengelola kedisiplinan guru melalui sistem insentif, teknologi, dan pembinaan berjenjang.

Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara rinci kebijakan, mekanisme pengawasan, dan pendekatan pembinaan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 7 dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Penelitian ini penting untuk memberikan gambaran praktis tentang bagaimana kombinasi antara ketegasan struktural dan pendekatan pembinaan humanis dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan dalam lingkungan sekolah, yang pada akhirnya dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lain dalam merancang model kepemimpinan yang efektif dan profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola kedisiplinan guru di SMP Muhammadiyah 7. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika kebijakan dan proses pembinaan secara komprehensif dari perspektif informan, sehingga gambaran kepemimpinan dapat dijelaskan secara utuh.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 7. Informan utama yang dipilih adalah Bapak Subyono Ditehraya S. Agi (Alumni UIN Sumatera Utara), yang memiliki pemahaman mendalam mengenai kebijakan dan implementasi sistem kedisiplinan guru di sekolah tersebut. Pemilihan informan ini bertujuan untuk memperoleh perspektif yang paling relevan terkait detail kebijakan operasional sekolah.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan. Wawancara berfokus pada detail kebijakan absensi (fingerprint), skema insentif, tahapan sanksi, dan filosofi pembinaan disiplin yang diterapkan di sekolah. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi tema utama (kebijakan, pengawasan, motivasi, faktor penghambat/pendukung). Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis untuk menjelaskan temuan secara jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan dalam Penegakan Disiplin

Kepala sekolah SMP Muhammadiyah 7 menerapkan gaya kepemimpinan yang secara efektif memadukan ketegasan struktural dengan pendekatan humanis dalam penegakan kedisiplinan guru. Ketegasan struktural diwujudkan melalui kewajiban penggunaan sistem absensi digital (*fingerprint*) yang sangat ketat, di mana guru harus melakukan absensi sebelum pukul 07.05 WIB. Kedisiplinan waktu ini dijadikan tolok ukur utama. Sebagai motivasi positif, sekolah menerapkan Skema Insentif Disiplin yang disebut "uang kerajinan." Guru yang hadir setengah hari mendapat Rp10.000, dan yang menyelesaikan tugas hingga sore mendapat Rp20.000 per hari. Keterlambatan akan langsung berdampak pada tidak diberikannya insentif ini. Selain itu, guru diwajibkan mengikuti Aktivitas Pagi Wajib yang dimulai pukul 07.20 WIB, meliputi baris-berbaris, pembacaan doa, Al-Qur'an, hafalan kosakata, penguatan bahasa asing, dan menyanyikan lagu nasional. Aktivitas ini, termasuk senam sehat pada hari Sabtu, berfungsi sebagai sarana pembinaan karakter dan persiapan mental mengajar.

2. Mekanisme Pengawasan dan Sanksi Bertahap

Sekolah memastikan kebijakan kedisiplinan berjalan efektif melalui sistem pengawasan ganda, yaitu pencatatan kehadiran secara manual dan digital. Mekanisme sanksi diterapkan secara bertahap dan humanis. Bagi guru yang terlambat dua hingga tiga kali, tindakan yang dilakukan adalah Pembinaan Persuasif melalui pencatatan, pemanggilan, dan teguran personal yang santun. Pembinaan ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran diri, bukan sekadar hukuman. Jika pelanggaran terus berulang tanpa alasan yang jelas, sekolah akan menerapkan Sanksi Administratif secara berjenjang, dimulai dari teguran Wakil Kepala Sekolah, Kepala Sekolah, Dinas Manajemen (Didasmen), hingga pimpinan cabang, yang puncaknya dapat berujung pada pemberhentian. Namun, sekolah juga menerapkan Kebijakan Humanis dengan tidak memberikan sanksi bagi keterlambatan akibat kondisi darurat (seperti kendaraan rusak atau musibah), asalkan disertai bukti dan pemberitahuan yang jelas.

3. Penghargaan dan Visi Sekolah

Sebagai bentuk apresiasi dan penguatan budaya kerja, sekolah memberikan Penghargaan kepada guru yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja terbaik, khususnya pada peringatan Hari Guru 25 November. Penilaian guru teladan dilakukan secara komprehensif, tidak hanya berdasarkan kehadiran, tetapi juga mencakup cara mengajar, etika berpakaian, sikap moral, kompetensi pedagogik, serta rasa memiliki terhadap sekolah. Pihak sekolah meyakini bahwa kedisiplinan guru merupakan fondasi utama keberhasilan dan telah menjadi ciri utama yang tertuang dalam visi dan misi sekolah sebagai institusi unggul. Faktor pendukung utama keberhasilan kebijakan ini adalah kesadaran pribadi guru, sistem insentif yang memadai, dan budaya kerja yang telah terbangun.

Pembahasan

Temuan penelitian secara jelas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 7 dalam mengelola kedisiplinan guru didasarkan pada prinsip keseimbangan yang strategis antara ketegasan normatif (struktural) dan pendekatan humanis. Aspek normatif diwujudkan melalui kebijakan yang tidak dapat ditawar, yaitu penggunaan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) dengan batas waktu yang sangat ketat, yaitu sebelum pukul 07.05 WIB. Penerapan standar ketat ini selaras dengan tuntutan karakteristik sekolah unggul yang menjadikan kedisiplinan sebagai bagian intrinsik dari mutu lembaga. Kedisiplinan guru adalah fondasi utama

keberhasilan sekolah dan diperkuat oleh fakta bahwa guru harus menjadi teladan langsung bagi siswa. Dengan demikian, pengawasan struktural yang tegas ini memastikan adanya kepatuhan terhadap standar profesionalisme minimal.

Aspek ketegasan struktural diperkuat dengan elemen motivasi positif melalui skema insentif dan penghargaan. Keterlambatan berdampak langsung pada hilangnya insentif kedisiplinan atau yang disebut "uang kerajinan," yang berfungsi sebagai alat manajemen untuk mengukur dan menghargai perilaku disiplin harian secara spesifik. Skema ini mendorong kepatuhan bukan melalui ketakutan, melainkan melalui imbalan yang terukur. Lebih lanjut, sekolah memperkuat budaya apresiasi dengan memberikan penghargaan guru teladan pada momentum Hari Guru. Penilaian untuk penghargaan ini melampaui kehadiran fisik, mencakup aspek penting lainnya seperti kompetensi pedagogik, etika berpakaian, sikap moral, dan rasa memiliki terhadap sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah tidak hanya berorientasi pada kepatuhan aturan dasar, tetapi juga pada pengembangan guru yang profesional dan berintegritas penuh.

Meskipun terdapat ketegasan, sekolah secara konsisten menerapkan pendekatan humanis dalam proses pembinaan. Hal ini ditunjukkan melalui mekanisme teguran yang bersifat personal dan santun serta diterapkan secara bertahap, khususnya bagi guru yang terlambat dua hingga tiga kali. Filosofi kepala sekolah menekankan bahwa pembinaan harus bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran diri dan refleksi, bukan sekadar hukuman. Pendekatan ini relevan dengan pandangan bahwa lembaga pendidikan berurusan dengan manusia yang membutuhkan bimbingan persuasif, bukan diperlakukan seperti "benda mati." Selain itu, kebijakan yang memaafkan keterlambatan akibat kondisi darurat (misalnya, kendaraan rusak atau banjir) asalkan disertai bukti dan pemberitahuan yang jelas, membuktikan adanya fleksibilitas dan empati, yang merupakan kunci dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Penegakan disiplin di SMP Muhammadiyah 7 didukung oleh struktur organisasi yang jelas melalui proses sanksi yang berjenjang. Sanksi dimulai dari Wakil Kepala Sekolah, berlanjut ke Kepala Sekolah, Dinas Manajemen (Didasmen), hingga ke pimpinan cabang. Struktur ini memastikan bahwa penanganan pelanggaran dilakukan secara terukur, akuntabel, dan memiliki otoritas yang memadai. Faktor pendukung implementasi kebijakan ini adalah kesadaran pribadi guru dan budaya kerja yang telah terbangun. Selain itu, sekolah mengintegrasikan nilai kedisiplinan dengan konsep religius, mengimbau guru untuk meneladani ketepatan waktu dalam menjawab seruan azan. Integrasi ini bertujuan untuk menginternalisasi nilai disiplin sebagai karakter yang melandasi kehidupan sehari-hari dan profesionalitas guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 7 berhasil menyinergikan berbagai instrumen manajemen. Kedisiplinan guru dibangun melalui kombinasi yang seimbang antara pengawasan yang ketat (normatif), motivasi yang terstruktur (insentif dan penghargaan), dan pembinaan yang mengedepankan kesadaran (humanis). Kombinasi ini terbukti efektif dalam meminimalkan faktor penghambat, seperti kendala transportasi dan situasi darurat. Kesuksesan model ini menunjukkan bahwa kedisiplinan bukan hanya soal kepatuhan, melainkan sebuah budaya kerja profesional yang telah menjadi bagian dari visi dan misi sekolah. Dengan demikian, praktik kepemimpinan ini dapat menjadi rujukan model bagi lembaga pendidikan lain yang berupaya meningkatkan mutu melalui penguatan integritas dan kedisiplinan tenaga pendidik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan peningkatan kedisiplinan guru di SMP Muhammadiyah 7 berhasil diimplementasikan berkat gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memadukan ketegasan struktural dengan pendekatan humanis secara seimbang. Ketegasan struktural diwujudkan melalui sistem absensi digital (*fingerprint*) yang ketat dan Skema Insentif Disiplin ("uang kerajinan"), sedangkan pendekatan humanis tercermin dalam pembinaan persuasif yang mengedepankan teguran santun untuk menumbuhkan kesadaran diri dan kebijakan yang fleksibel terhadap kondisi darurat. Kedisiplinan guru di sekolah ini tidak hanya menjadi target, tetapi juga merupakan fondasi utama keberhasilan dan telah diintegrasikan sebagai bagian dari visi sekolah unggul, yang diperkuat dengan sistem penghargaan komprehensif dan struktur sanksi yang berjenjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, M. (2022). Democratic leadership in improving teacher performance in Islamic schools. *Journal of Islamic Education Research*, 4(1), 45–58.
- Harahap, S. (2022). Adaptasi gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 119–130.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. (2020). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (11th ed.). Pearson.
- Musthofa, M., & Rahmawati, N. (2023). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 55–70.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nurmadiyah, N., & Siregar, R. (2022). Islamic leadership and teacher performance in Indonesian madrasahs. *Journal of Islamic Education Research*, 10(1), 33–45.
- Putra, D. A., & Lestari, S. (2020). Teacher innovation and democratic leadership. *Journal of Educational Management*, 6(2), 88–97.
- Ramadhan, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 33–49.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Yusuf, I., & Arif, M. (2021). Principal leadership in improving teacher professionalism at Islamic boarding schools. *Tarbawi: Journal of Islamic Education*, 18(1), 57–72.