

## MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN MELALUI PEMBINAAN SECARA BERKALA OLEH KEPALA SEKOLAH DI SDN HARGOSARI

SUHADI

SDN Hargosari, Daerah Istimewa Yogyakarta

Email : [1969suhadi@gmail.com](mailto:1969suhadi@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran sehingga akan tercapai peningkatan mutu melalui pembinaan secara berkala oleh Kepala Sekolah, kepada guru kelas di SDN Hargosari, Tanjungsri, Gunungkidul. Metode penelitian ini adalah dengan pembinaan dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran, penelitian ini dilaksanakan dalam 2 siklus. Adapun tujuan dari pembinaan ini untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, penelitian ini dilaksanakan melalui Perencanaan, Pelaksanaan, Observasi dan Refleksi. Hasil penelitian dari pra siklus, siklus I dan siklus II didapat skor rata-rata, skor siklus II sebesar 84,71 sungguh kenaikan yang baik dari prasiklus skor rata-rata 61,10, siklus I skornya 76,38 naik 15,28 siklus II naik sebesar 8,33 dan pada nilai rata-rata dari siklus I, 76,38 ke siklus II menjadi 84,71 kenaikannya sebesar 8,33. Ini merupakan satu tingkat lebih baik dari kriteria Cukup menjadi skor siklus II sebesar 84,71 dengan kriteria B (Baik).

**Kata kunci :** Kedisiplinan Kerja Guru, Pembelajaran, Pembinaan Secara Berkala.

### ABSTRACT

This School Action Research (PTS) aims to improve teacher performance in learning so that quality improvement will be achieved through regular coaching by the Principal, for class teachers at SDN Hargosari, Tanjungsri, Gunungkidul. This research method is coaching can improve teacher performance in learning, this research was carried out in 2 cycles. As for the purpose of this coaching to improve teacher performance in teaching, this research was carried out through Planning, Implementation, Observation and Reflection. The results of the pre-cycle, cycle I and cycle II obtained an average score, the score of the second cycle was 84.71 really a good increase from the pre-cycle the average score was 61.10, the first cycle the score was 76.38 up 15.28 the second cycle increased by 8.33 and in the average value from cycle I, 76.38 to cycle II to 84.71, the increase is 8.33. This is one level better than the Enough criterion to be a cycle II score of 84.71 with B criteria (Good).

**Keywords:** Teacher Work Discipline, Learning, Periodic Coaching.

### PENDAHULUAN

Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Guru Dalam Pembelajaran Melalui Pembinaan Secara Berkala Oleh Kepala Sekolah Di SDN Hargosari Seorang guru harus dapat menanamkan nilai-nilai baik pada peserta didik, termasuk memberi contoh disiplin. Suharsimi Arikunto, mengemukakan bahwa disiplin adalah menunjuk kepada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya (Hidayat, 2013). Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Catio & Sunarsi, 2020). Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara (1993) disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang

ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”. Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi (2009), diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Untuk melatih dan mengendalikan kedisiplinan ini diperlukan kegiatan pembinaan disiplin, perlu dilakukan untuk membiasakan agar guru menjadi terbiasa disiplin.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja (Hasibuan, 2021). . Karena hal inilah setiap perilaku yang tidak baik akan diduga sebagai pelanggaran disiplin, dan harus dilakukan pembinaan secara berkesinambungan agar yang bersangkutan menjadi pribadi yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Secara umum pembinaan dapat diartikan sebagai pemberian pengarahan guna mencapai tujuan tertentu.

Menurut Miftah Thoha (2002:7) ada dua unsur dari pengertian pembinaan, yaitu pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari satu tujuan, dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu. Prestasi guru dalam mengajar menjadi sangat penting karena prestasi dalam pembelajaran merupakan salah satu gambaran tingkat keberhasilan dari kegiatan selama pembelajaran dan prestasi hasil belajar. Salah satu tujuan dalam proses pembelajaran adalah meraih suatu prestasi dalam belajar. Prestasi belajar merupakan hasil belajar yang diperoleh dari guru dan siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru.

Seperti yang dikatakan oleh Piet A Sahertian (2008:3), jabatan guru diumpamakan dengan pohon buah-buahan. Pohon tidak akan berbuah lebat jika akar tidak menyerap zat-zat makanan yang berguna untuk pertumbuhan pohon tersebut. Dimaksudkan bahwa guru harus terus mendapat masukan yang baik agar dapat mengembangkan dirinya untuk menjadi contoh yang baik kepada peserta didik dengan tujuan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dari segi moral maupun kualitas pendidikannya.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah adalah mampu membina guru. Hal ini karena pekerjaan Kepala Sekolah adalah sebuah profesi yang menuntut untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepala sekolah di sekolah untuk melakukan tupoksinya. Dalam hal ini Kepala sekolah sangat berperan penting dalam melakukan pembinaan, sehingga Kepala sekolah perlu menyusun laporan pelaksanaan pembinaan guru secara terus menerus sejalan dengan perkembangan pendidikan. (Suciati, 2018). Kedudukan Kepala Sekolah sebagai pembina para guru, mengharuskan dia memiliki kesiapan memberikan solusi bagi permasalahan yang mereka hadapi. Ia dapat saja mengandalkan pengalaman, baik dirinya sendiri maupun orang lain, mengambil teori dari buku-buku, atau bahkan mengandalkan intuisi. Hal ini tentu tidak selamanya memuaskan, karena yang dituntut darinya adalah *professional judgement* yang dapat dijadikan acuan.

Selanjutnya, Tugas pokok kepala sekolah adalah melakukan supervisi akademik dan supervisi manajerial, dalam tugas pokok kepala sekolah yang telah diatur dalam Peraturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 143 tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional kepala sekolah dan Angka kreditnya, sehingga Kepala sekolah dalam melakukan salah satu tugas pokoknya yaitu melakukan pelaksanaan pembinaan terhadap guru.

Eksistensi Kepala sekolah dinaungi oleh sejumlah dasar hukum. Undang-undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 dan Permendikbud No.143 Tahun 2014 adalah landasan hukum yang terbaru yang menegaskan keberadaan pejabat fungsional itu. Selain itu secara tegas Copyright (c) 2022 MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan

dikatakan dalam Keputusan Menpan No.118 / 1996 sebagai berikut :”Kepala sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan pendidikan di sekolah dengan melaksanakan *penilaian dan pembinaan* dari segi *teknis pendidikan dan administrasi* pada satuan pendidikan prasekolah, dasar, dan menengah”. Peranan orang tua sangatlah penting dalam membimbing bagi anaknya dalam memotivasi untuk giat belajar selain bimbingan dari guru. Supaya prestasi belajarnya baik, orang tua perlu mencurahkan seluruh bimbingan untuk anaknya. Keragaman latar belakang dan perhatian guru menjadi permasalahan tersendiri bagi anak terutama peran guru dalam membimbing anak selama proses pendidikan di SDN Hargosari merupakan SD yang berstatus Negeri yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul.

Dengan latar belakang pendidikan guru S1 hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru dalam mengajar telah memenuhi standar, Bimbingan dari Kepala Sekolah secara berkala dalam belajar sangatlah penting. Walaupun ada guru yang mengajar dengan semauanya sendiri, ketika mengajar tidak terarah. Maka pentingnya arahan dan bimbingan secara berkala dari Kepala Sekolah juga akan mengarahkan kemana jalan belajar yang baik yang harus dijalani oleh anak, karena ilmu tersebut bermacam-macam jenis dan ragamnya, maka melalui bimbingan guru akan mengarahkan kemana anak harus belajar dan kapan anak juga harus belajar. Melalui bimbingan guru yang dipenuhi dengan kasih sayang maka akan terwujud dan tercipta anak yang berprestasi dan bakat yang dimiliki oleh anak dapat berkembang dengan baik. Hal yang seharusnya dikembangkan oleh guru dalam membimbing anak adalah untuk meningkatkan prestasi belajarnya di sekolah. Karena dengan pendidikan yang memadai dan cukup akan mudah mencapai cita-cita para peserta didik.

Selama ini juga masih ditemukan guru di SDN Hargosari, mengajar dengan seenaknya sendiri tanpa memperhatikan kaidah-kaidah yang sudah ditentukan oleh aturan dan juknis yang sudah ditentukan seperti yang diamanahkan dalam Permendikbud No. 22 tahun 2014. Sehingga guru yang malas, guru yang sering datang terlambat, guru yang tidak membuat administrasi, serta guru yang ketika mengajar seenaknya sendiri sudah tidak ada lagi, dengan intensitas secara berkala adanya pembinaan Kepala Sekolah, sehingga penampilan guru akan menjadi lebih baik, hasil pembelajaran dan disiplin kerja guru-guru juga meningkat, sehingga hasil belajar menjadi meningkat pula.

Dari hasil identifikasi ditemukan permasalahan seperti:

1. Ditemukan beberapa guru memiliki disiplin kerja rendah
2. Guru kurang disiplin dalam kegiatan belajar mengajar
3. Selama ini belum pernah ada pembinaan guru secara berkala dalam mengajar
4. Guru belum memiliki kesadaran tentang meningkatkan kinerja/pembelajaran .
5. Penampilan guru dalam mengajar kurang menarik.

Rendahnya disiplin kerja guru-guru dalam mengajar perlu ditingkatkan serta faktor penyebab mengapa guru tidak memiliki disiplin kerja yang baik serta guru tidak berpenampilan baik/menarik dalam mengajar, Guru merasa dirinya sudah baik dalam melaksanakan tugasnya atau kinerjanya, sehingga tidak perlu lagi mengikuti pembinaan dari Kepala Sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran melalui pembinaan kepala sekolah secara berkala di SDN Hargosari Tanjungsari Gunungkidul.

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Bagi Guru
  - a. Dapat meningkatkan disiplin kerja guru dalam pembelajaran.
  - b. Membantu meningkatkan disiplin kerja guru dalam pembelajaran
  - c. Menciptakan kundusif sekolah dalam kegiatan pembelajaran
2. Bagi Peneliti

- a. Meningkatkan Prestasi kerja guru dalam pembelajaran
  - b. Membangkitkan partisipasi aktif dengan sikap disiplin kerja guru
  - c. Meningkatkan pemahaman guru dalam pembelajaran
3. Bagi Sekolah  
Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pada peningkatan kualitas dan kemampuan guru dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

Pembinaan disiplin kerja secara berkala oleh Kepala Sekolah, kegiatan pembinaan disiplin khususnya menangani masalah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan yang berlaku. Pembinaan selanjutnya mengenai pelanggaran disiplin, ada banyak surat pengantar mengenai guru yang diduga melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang yang berlaku. Antara lain mengenai keterlambatan masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, pemalsuan ijazah, pelecehan seksual, penipuan, dan lain sebagainya

Sistem kegiatan pembinaan guru harus dilakukan secara sistematis, mulai dari kepala sekolah, Kepala Seksi Tenaga Kependidikan Tingkat Kapanewon, Dinas Pendidikan Kabupaten, sampai dengan Dinas Pendidikan tingkat Provinsi yang nantinya akan menyampaikan laporan pembinaan tersebut kepada Badan Kepegawaian Daerah dan BKN untuk mendapatkan persetujuan dari surat pengantar yang dibuat sesuai dengan kasus disiplin yang ditangani. Sebagai Kepala Sekolah Peneliti membawahi 10 guru yang bertindak sebagai guru, dan yang akan menjadi Subyek penelitian ada 6 guru.

**Tabel 1 Daftar Peserta/Subjek Penelitian**

No	Nama	Asal SD	Jabatan
1	IsmiNurchayani, S.Pd SD.	Hargosari	Guru kelas I
2	YunitaArumsari, S.Pd.	Hargosari	Guru kelas II
3	Niken Widjayanti, S.Pd.	Hargosari	Guru kelas III
4	Tugina,S.Pd.SD.	Hargosari	Guru kelasV
5	Ratna Windhasari, S.Pd.	Hargosari	Guru kelas VI
6	Budi Raharja,S.Pd.	Hargosari	Guru kelasIV

Penelitian ini dilaksanakan pada semester 2 tahun pelajaran 2021/2022 yakni pada bulan Januari sampai bulan Juli 2022 di SDN Hargosari Tanjungsari, yang beralamat di desa Hargosari, Tanjungsari, Gunungkidul.

Adapun tahapan pelaksanaan Penelitian Tindakan Sekolah adalah:

1. Perencanaan tindakan (*planning*) pada tahap mengambil tindakan.
2. Pelaksanaan tindakan (*acting*), pada tahap ini merupakan tahap pelaksanaan yang merupakan implementasi atau penerapan isi rancangan, yaitu mengenai tindakan sekolah tentang tata tertib yang harus dilaksanakan.
3. Observasi (*observing*), dan interpretasi (*interpretie*) Pada tahapan ini peneliti mengadakan observasi kelapangan guna menentukan langkah yang akan ditempuh, setrategi apa yang harus dilaksanakan.
4. Refleksi/ analisis refleksi (*reflecting*), dilakukan ketika guru pelaksana sudah selesai melakukan tindakan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut: Wawancara, Observasi, Indikator Keberhasilan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dalam kegiatan penelitian ini peneliti berusaha untuk menunjukkan kegiatan secara profesional apa adanya dalam melaksanakan penelitian tentang kenyamanan dalam bekerja di sekolah melalui pembinaan dalam pembelajaran, dalam penelitian ini dilaksanakan dalam dua siklus dengan tahapan sebagai berikut, yakni Perencanaan, Pelaksanaan, Observasi dan Refleksi

#### 1. Hasil Penelitian Siklus I

Dalam penelitian siklus I peneliti mencoba memperbaiki hasil dari prasiklus dengan lebih mengintensifkan pada pola bagaimana membentuk kepribadian guru, agar guru memiliki karakter dan kepribadian yang baik dan dapat sebagai contoh.

##### a. Perencanaan

Pada tahap perencanaan diawali dengan observasi awal dan wawancara serta diskusi dengan guru untuk mengetahui permasalahan mengapa sekolah kurang nyaman untuk belajar, ini disebabkan karena banyak guru yang pergi ketika istirahat, mencari tempat kenyamanan di luar sekolah, yang berkaitan dengan bagaimana meningkatkan disiplin kerja guru dalam pembelajaran

Setelah peneliti mendapatkan data awal mengenai bagaimana meningkatkan disiplin kerja guru dalam pembelajaran, kemudian menyusun rencana tindakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan suasana nyaman, aman di sekolah sesuai dengan yang diinginkan oleh warga sekolah.

##### b. Pelaksanaan Tindakan

Dalam pelaksanaan tindakan peneliti melakukan pembinaan dalam pembelajaran guru di sekolah yang dijadikan indikator bagaimana meningkatkan disiplin kerja guru dalam pembelajaran, dengan menggunakan lembar pengamatan kualitas pelaksanaan dalam menciptakan kenyamanan dalam bekerja dan lembar pengamatan kuantitas tentang bagaimana agar guru memiliki kualitas yang baik dalam pembelajaran, sebagai panduan bagi guru yang lain untuk meneladani cara disiplin kerja guru-guru di sekolah. Pelaksanaan dalam penelitian ini peneliti mengamati secara langsung guru melaksanakan keseharian di sekolah dengan terlebih dahulu memberi bimbingan dan arahan pada guru

##### c. Observasi

Bersama kolaborator peneliti melakukan penilaian dalam penelitian dan perekaman tindakan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan selama proses tindakan berlangsung. Pada saat mencatat dan merekam kegiatan tindakan peneliti bersikap deskriptif dan netral agar hasil penelitian valid dan bermakna.

**Tabel 2 Penilaian dalam Disiplin kerja guru dalam Pembelajaran Melalui Pembinaan Kepala sekolah Siklus I**

Nama : Ismi Nurcahyani, S.Pd.SD.

Aspek yang Diamati		Ya	Tidak	Catatan
<b>Aspek penampilan Guru dalam Pembelajaran</b>				
1	Guru harus menjadi contoh dalam kehadiran	√		
2	Guru harus memberi contoh tentang kebersihan dalam Pembelajaran	√		

Aspek yang Diamati		Ya	Tidak	Catatan
3	Guru harus menciptakan suasana aman dan nyaman dalam belajar		√	
4	Guru harus bersikap santun ketika dalam pembelajaran	√		
5	Guru harus mampu menghargai atasan dan menghormati pada teman kerjanya	√		
6	Guru tidak boleh membolos ketika dalam pembelajaran	√		
7	Pada jam pembelajaran guru harus berada dikelas	√		
8	Guru tidak boleh keluar masuk kerja ketika pembelajaran		√	
9	Guru harus mampu membimbing siswa untuk aktif kreatif dalam pembelajaran	√		
10	Guru harus mampu melaksanakan pembelajaran secara runtut di dalam kelas atau ketika pembelajaran di luar kelas	√		
11	Guru mampu menanyakan setiap materi pada siswa dengan benar	√		
12	Guru mamapu memberi jawaban sesuai dengan materi pertanyaan		√	
<b>Jumlah</b>		9	3	
<b>Rata rata</b>		75	25	

**Tabel 3 Rekap Penilaian Disiplin kerja guru dalam Pembelajaran Melalui Pembinaan Kepala sekolah Siklus I**

No	Nama	Guru Kelas	Jabatan	Skor Ya	Skor Tidak	Ket
1	Ismi Nurcahyani, S.Pd SD.	Guru kelas I	Guru Kelas	75	25	
2	Yunita Arumsari, S.Pd.	Guru kelas II	Guru Kelas	75	25	
3	Niken Widjayanti, S.Pd.	Guru kelas III	Guru Kelas	75	25	
4	Tugina, S.Pd.SD.	Guru kelas V	Guru Kelas	83.33	16.67	
5	Ratna Windhasari, S.Pd.	Guru kelas VI	Guru Kelas	75	25	
6	Budi Raharja, S.Pd.	Guru kelas IV	Guru Kelas	75	25	
<b>Jumlah</b>				458.33	14.67	
<b>Rata-rata</b>				76.38	23.61	

Kriteria

91 - 100 Kriteria A = Amat Baik

- 81 - 90 Kriteria B = Baik
- 71 - 80 Kriteria C = Cukup
- 0 - 70 Kriteria D = Kurang

Hasil penelitian pada siklus I menunjukkan kenaikan jika dibanding dengan prasiklus, data pada instrumen yang diamati oleh peneliti menunjukkan kenaikan dari prasiklus ke siklus I sebesar 15.28, dalam instrumen yang diamati dari 6 orang guru skor rata-rata diperoleh sebesar 76.38 dengan kriteria “Cukup”. Skor ini belum memenuhi harapan peneliti karena peneliti menentukan standar minimalnya sebesar 81 maka peneliti merencanakan penelitian pada siklus II agar skor yang didapat memenuhi harapan peneliti.

#### **d. Refleksi**

Pada tahap ini peneliti menganalisis dan menyimpulkan hasil tindakan hasil siklus I yang skornya belum memenuhi syarat untuk dijadikan satu penentu skor akhir, peneliti masih memerlukan data yang lebih akurat agar penelitian ini memiliki keakuratan data yang lebih baik. Berdasarkan data dari kegiatan monitoring (observasi) dan perekaman tindakan. Data-data tersebut disusun secara logis sehingga bermakna, kemudian dibandingkan antara data yang satu dengan yang lainnya, selanjutnya disusun hubungan sebab akibat dari tindakan tersebut. Dari hasil penelitian masih menunjukkan kurang dalam melaksanakan strategi pembelajaran maka perlu adanya pembinaan secara berkala dari guru yang sudah mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik.

### **2. Siklus II**

Dari hasil pengamatan pada siklus I terjadi kenaikan yang signifikan karena hasil nilai akhir dengan nilai rata-rata 76.38, guru telah memiliki tingkat kepribadian baik dalam meningkatkan disiplin kerja guru dalam pembelajaran, kita lihat sampel pada lembar instrumen dari salah satu peserta pada tingkat taat sebesar 12 item penilaian. sungguh suatu peningkatan yang sangat luar biasa dari batas bawah yang kita tentukan 80 apabila guru dapat meraih skor seperti yang di tentukan peneliti.

- a. Perencanaan Pada tahap perencanaan diawali dengan hasil akhir siklus I, untuk mengetahui permasalahan dengan kepribadian guru sekolah yang berkaitan dengan peningkatan suasana nyaman bekerja di sekolah. Setelah peneliti mendapatkan data awal mengenai bagaimana menciptakan suasana aman nyaman di sekolah, kemudian menyusun rencana tindakan yang akan dilakukan untuk menanakan pembinaan karakter dan kepribadian pada guru di sekolah yang diinginkan sebagai solusi permasalahan. agar dapat meningkatkan disiplin kerja guru dalam pembelajaran
- b. Pelaksanaan Tindakan Dalam pelaksanaan tindakan peneliti melakukan pembinaan pada guru di sekolah yang dijadikan indikator bagaimana guru menciptakan suasana nyaman dan aman di sekolah melalui pembinaan karakter dan kepribadian di sekolah dengan menggunakan lembar pengamatan kualitas pelaksanaan pendidikan karakter dan kepribadian di sekolah dan lembar pengamatan kuantitas budaya mutu sekolah sebagai panduan untuk mengamati kelengkap data sekolah dan perbaikan pada siklus berikutnya.
- c. Monitoring (observasi) dan Perekaman Tindakan Bersama Kolaborator peneliti melaksanakan monitoring dan perekaman tindakan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan selama proses tindakan berlangsung. Pada saat mencatat dan merekam kegiatan tindakan peneliti bersikap deskriptif dan netral agar hasil penelitian valid dan bermakna.

**Tabel 4 Penilaian dalam Disiplin kerja guru dalam Pembelajaran Melalui Pembinaan Kepala sekolah Siklus II**  
 Nama : Ismi Nurcahyani, S.Pd.SD.

Aspek yang Diamati		Ya	Tidak	Catatan
<b>Aspek penampilan Guru dalam Pembelajaran</b>				
1	Guru harus menjadi contoh dalam kehadiran	√		
2	Guru harus memberi contoh tentang kebersihan dalam Pembelajaran	√		
3	Guru harus menciptakan suasana aman dan nyaman dalam belajar		√	
4	Guru harus bersikap santun ketika dalam pembelajaran	√		
5	Guru harus mampu menghargai atasan dan menghormati pada teman kerjanya	√		
6	Guru tidak boleh membolos ketika dalam pembelajaran	√		
7	Pada jam pembelajaran guru harus berada dikelas	√		
8	Guru tidak boleh keluar masuk kerja ketika pembelajaran		√	
9	Guru harus mampu membimbing siswa untuk aktif kreatif dalam pembelajaran	√		
10	Guru harus mampu melaksanakan pembelajaran secara runtut di dalam kelas atau ketika pembelajaran di luar kelas	√		
11	Guru mampu menanyakan setiap materi pada siswa dengan benar	√		
12	Guru mamapu memberi jawaban sesuai dengan materi pertanyaan	√	√	
<b>Jumlah</b>		10	2	
<b>Rata rata</b>		83.33	16.67	

**Tabel 5 Rekap Penilaian dalam Disiplin kerja guru dalam Pembelajaran Melalui Pembinaan Kepala sekolah Siklus II**

No	Nama	Guru Kelas	Jabatan	Skor Ya	Skor Tidak	Ket
1	Ismi Nurcahyani, S.Pd SD.	Guru kelas I	Guru Kelas	83.33	16.67	
2	Yunita Arumsari, S.Pd.	Guru kelas II	Guru Kelas	75	25	
3	Niken Widjayanti, S.Pd.	Guru kelas III	Guru Kelas	83,33	16.67	
4	Tugina, S.Pd.SD.	Guru kelas V	Guru Kelas	83.33	16.67	

5	Ratna Windhasari, S.Pd.	Guru kelas VI	Guru Kelas	91.66	8.33	
6	Budi Raharja, S.Pd.	Guru kelas IV	Guru Kelas	91.66	8.33	
Jumlah				508.31	91.67	
Rata-rata				84.71	15.27	

Hasil penelitian pada siklus II menunjukkan peningkatan yang sangat baik, ini terbukti dengan naiknya dari siklus I ke siklus II Siklus I skor sebesar 76.38 naik 8.33 menjadi 84.71, skor ini menunjukkan kenaikan yang bagus karena dapat melampaui harapan peneliti 81, dengan skor akhir sebesar 84.71 dengan Kriteria “ Baik”

#### d. Refleksi

Pada tahap ini peneliti menganalisis dan menyimpulkan hasil tindakan berdasarkan data dari kegiatan monitoring (observasi) dan perekaman tindakan. Data- data tersebut, dari hasil skor siklus II kemudian dibandingkan antara data yang satu dengan yang lainnya, selanjutnya disusun hubungan sebab akibat dari tindakan tersebut. Akan mendapatkan keakuratan data yang selanjutnya hasil dari tahap refleksi ini digunakan sebagai pedoman untuk menentukan rencana tindakan pada siklus berikutnya apa bila belum memnuhi hasil sesuai dengan harapan, dari hasil skor akhir ternyata sudah memnuhi harapan peneliti dengan skor akhir siklus II sebesar 84.71

#### Pembahasan

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan disiplin kerja para pekerjanya, dan cara yang ditempuh dengan kegiatan pembinaan, yaitu coaching dan counseling. Menurut Kirkpatrick yang dikutip oleh Wibowo (2009:192), coaching bersifat positif atau korektif, menekankan peran pimpinan memberi perintah, melatih, dan mengajar pegawainya. Jika diartikan ke dalam bahasa Indonesia, counseling adalah pemberian nasihat, perembukan, atau penyuluhan. Jadi kegiatan counseling di sini dilakukan untuk memberikan nasihat kepada pegawai atau guru-guru untuk peningkatan disiplin kinerjanya.

Sesuai hal tersebut di atas penelitian pada siklus I ke siklus II ternyata ada perubahan data, pada siklus I tingkat kenyamanan di sekolah lebih kundusif sehingga guru sudah nyaman di sekolah, dengan kenyamanan akan menciptakan suasana aman, krasan, nyaman dalam bekerja. Dapat meningkatkan disiplin kerja guru-guru memang bagus jika kita laksanakan, dalam mentaati tata tertib tentunya menjadi lebih baik dan mudah untuk dikondisikan, tetapi dalam menciptakan suasana nyaman masih perlu waktu dan penyesuaian, dengan demikian maka guru perlu mendapat perhatian khusus, sehingga nantinya akan terjadi perubahan pada sikap guru dalam meningkatkan disiplin kerjanya.

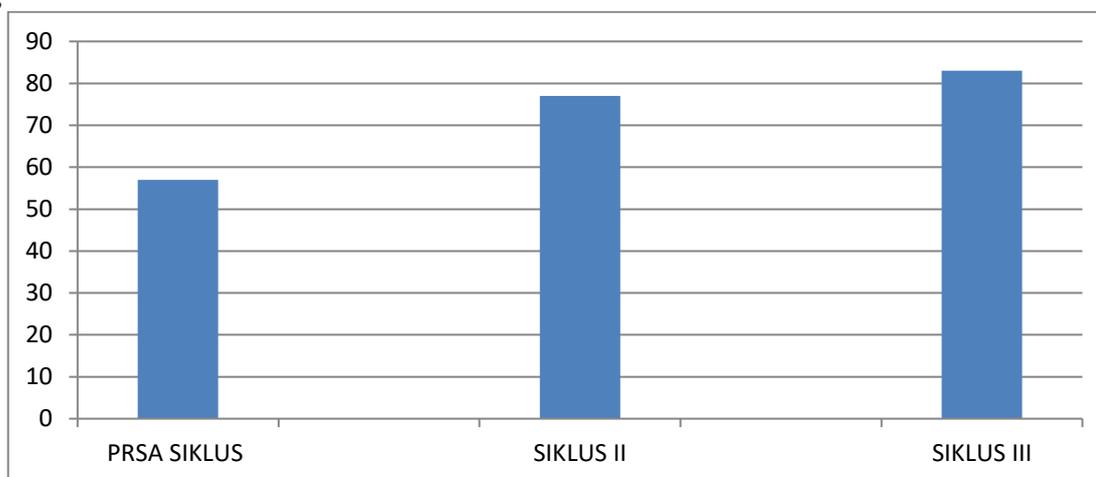
Pada siklus I kita dapati jumlah nilai rata rata 76.38, skor ini masih kurang dari harapan kita, karena dari hasil penelitian ini belum bisa membawa guru pada tingkat kemampuan yang lebih baik serta disiplin guru belum sesuai yang kita harapkan untuk menjadi lebih baik.

Kegiatan pada siklus II baru terjadi perubahan, setelah ada kegiatan pembinaan atau penanaman kepribadian sehingga guru mulai menyadari keberadaanya, hampir semua guru melaksanakan kegiatan dengan baik, ini terbukti dari 12 sub bagian dapat terisi semua dengan baik, dalam hal meningkatkan kinerja di lingkungan bekerja, misalnya : datang ke sekolah lebih awal dan tertib dalam pembelajaran atau masuk kelas, Pada siklus I kita dapati jumlah nilai rata rata 76.38, skor ini masih kurang dari harapan kita, hasil penelitian ini belum bisa membawa guru pada tingkat kemampuan yang lebih baik, sedangkan pada siklus II memperoleh skor akhir rata-rata sebesar 84.71 pada nilai disiplin kerja guru-guru sehingga memperoleh kriteria “**Baik**”

**Tabel 6 Rekap Akhir Penilaian dalam Disiplin kerja guru dalam Pembelajaran Melalui Pembinaan Kepala sekolah Pra Siklus Siklus I dan Siklus II**

No	Nama	Guru Kelas	Prasiklus	Siklus I	Siklus II	Ket
1	Ismi Nurcahyani, S.Pd	Guru kelas I	58.33	75	83.33	
2	Yunita Arumsari, S.Pd.	Guru kelas II	58.33	75	75	
3	Niken Widjayanti, S.Pd.	Guru kelas III	58.33	75	83.33	
4	Tugina, S.Pd.SD.	Guru kelas V	75.	83.33	83.33	
5	Ratna Windhasari, S.Pd.	Guru kelas VI	58.33	75	91.66	
6	Budi Raharja, S.Pd.	Guru kelas IV	58.33	75	91.66	
Jumlah			366.65	458.33	508.31	
Rata-rata			61.10	76.33	84.71	

Dalam penelitian ini kegiatan dari prasiklus, siklus I dan siklus II dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh data yang lebih valid, data bisa dilihat pada diagram gambar seperti di bawah ini ;



**Gambar 1 Grafik Kriteria Penilaian Intensitas Kepala Sekolah terhadap Disiplin kerja Guru Melalui Model Penampilan dalam Pembelajaran Prasiklus, Siklus I dan Siklus II**

Berdasarkan tugas dan fungsi Kepala Sekolah, maka pemberian pembinaan kepada guru merupakan salah satu aspek yang sangat penting di dalam memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja dari guru-guru itu sendiri. Karena dari kinerja guru yang baiklah keberhasilan pembelajaran dapat tercapai (Dr. Ahmad Susanto. M.Pd. 2016)

Dengan peningkatan kenyamanan dalam bekerja guru bisa dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan dalam upaya peningkatan disiplin kerja guru-guru dalam menciptakan peningkatan kinerja guru, juga peningkatan pembelajaran. Dari hasil penelitian siklus II diperoleh nilai rata-rata sebesar 84.71 sungguh kenaikan yang baik dari siklus I rata-rata 76.38 sedangkan pada siklus II 84.71 pada siklus II dengan Kriteria B (Baik).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi, analisis data, dan tujuan penelitian ini maka melalui pembinaan Kepala Sekolah dapat meningkatkan disiplin kerja guru-guru dalam pembelajaran, di SDN Hargosari. terbukti dari hasil penelitian pra siklus siklus I dan Siklus II ada peningkatan yang sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan disiplin kerja guru-guru dalam pembelajaran sehingga sekolah menjadi aman dan nyaman. Melalui pembinaan akan tercipta disiplin kerja guru-guru yang baik dalam melaksanakan tugasnya khususnya dalam pembelajaran. Data menunjukkan adanya peningkatan hasil penelitian Siklus I dan siklus II ,dapat kita lihat satu peningkatan yang sangat baik skor rata rata pada kelengkapan data pra siklus sebesar 61.10, kemudian skor pada siklus I sebesar 76.38 dan siklus II sebesar 84.71 dengan kriteria “Baik“.

## DAFTAR PUSTAKA

- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Hasibuan, A. A. (2021). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Dalam Rangka Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]*, 1(3).
- Hidayat, H. S. (2013). Pengaruh kerjasama orang tua dan guru terhadap disiplin peserta didik di sekolah menengah pertama (SMP) negeri kecamatan Jagakarsa-Jakarta Selatan. *Jurnal ilmiah widya*, 1(2), 92-99.
- Kirkpatrick. (2009:192) Pembinaan Disiplin Guru PNS yang dikutip oleh Wibowo dalam *Jurnal Ilmiah*. 1(4), 50-55.
- Sahertian, P.A. (2008:3). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi* : Jakarta: Rinike Cipta
- Suciati, S. (2018). *Peran supervisi manajerial oleh pengawas terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas Islam Parlaungan Waru Sidoarjo* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Susanto, A. (2016: 122). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* : Prenata Media
- Thoha, M. (2002:7). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuwono, S. 2009. *Dasar-Dasar Produksi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar