

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 KOTA JAMBI

SKRIPSI



**AL HILAL HAMDI
NIM: 203190102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthana Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthana Jambi

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 KOTA JAMBI

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Srata Satu (S1) dalam Manajemen Pendidikan Islam**



**AL HILAL HAMD I
NIM: 203190102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
2023**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 36363

NOTA DINAS

Lampiran : -
Kepada Yth

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di Tempat

Assalamu'alaikum WrWb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan arahan sekaligus mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : AL HILAL HAMDHI
NIM : 203190102
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Implmentasi Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kedisiplinan tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi

Sudah dapat di ajukan kembali kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) dalam Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami harapkan agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr,Wb.

Jambi, 12 Maret 2023
Pembimbing I

Dr.H.Jamrizal ,M.Pd.
NIP. 9611223199003200



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 36363

NOTA DINAS

Lampiran : -
Kepada Yth

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di Tempat

Assalamu 'alaikum WrWb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan arahan sekaligus mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : AL HILAL HAMDHI
NIM : 203190102
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : Implmentasi Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kedisiplinan tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota jambi

Sudah dapat di ajukan kembali kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) dalam Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami harapkan agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.





Wassalamu 'alaikum Wr,Wb.

Jambi, 12 Maret 2023
Pembimbing II

Dr. Najmul Hayat , M.Pd
NIDN. 19631215198903100

PERSETUJUAN UJIAN MUNAQASAH

Skripsi berjudul: “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi ” yang disusun oleh Al Hilal Hamdi, NIM 203190102 telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam Sidang Ujian Munaqasah

	PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK UJIAN MUNAQASAH	FTK UIN STS Jambi
	<p>Pembimbing I</p>  <hr style="width: 20%; margin: 5px auto;"/> <p>Dr. H. Jamrizal, M.Pd</p>	<p>Pembimbing II</p>  <hr style="width: 20%; margin: 5px auto;"/> <p>Dr. Najmul Hayat, M.Pd</p>
	<p>Mengetahui, Ketua Program Studi</p>  <p>Dr. H. Mahmud MY, M.Pd</p>	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jl. Lintas Jambi-Ma. Bulian Km.16 Simp. Sei Duren Kab. Muaro Jambi 36365

Telp/Fax : (0741) 58183-584138 Website : www.uinjambi.ac.id

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nomor : B-549D.I/KP.01 .21/09/2023

Skripsi dengan judul "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di SMK Negeri 2 Kota Jambi" yang diujikan oleh Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN STS Jambi pada:

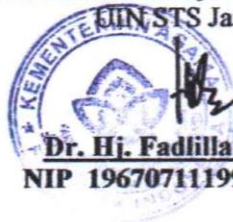
Telah diperbaiki sebagai mana hasil sidang di atas dan telah diterima sebagai bagian

Hari : Senin
Tanggal : 05 Juni 2023
Jam : 08:30-09:30
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah 2 Gedung Baru
Nama : Al Hilal Hamdi
NIM : 203190102
Judul : Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di SMK Negeri 2 Kota Jambi

dari persyaratan untuk persyaratan pengambilan ijazah pada pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN STS Jambi.

No	Nama	Tandatangan	Tanggal
1	Dr. Hj. Armida, M. Pd. I (Ketua Sidang)		23/06-23
2	Summiyani, M. Pd. I (Sekretaris Sidang)		7/08 2023
3	Dr. H. Jamrizal, M. Pd (Pembimbing I)		24/8 '23
4	Dr. Najmul Hayat, M.Pd. (Pembimbing II)		16/8-23
5	Riftiyanti Syafitri, M. Pd. I (Penguji I)		7/08 2023
6	Fransisco Caniago, M. Pd (Penguji II)		07 Agustus 2023

Jambi, 06 Agustus 2023
Dekan Fakultas Tabiyah dan Keguruan
UIN STS Jambi



Dr. Hj. Fadlillah, M.Pd
NIP 196707111992032064

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dari fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi bukan hasil karya saya sendiri atau terindikasi adanya unsur plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, 12 Maret 2023

Mahasiswa



AL-HILAL HAMDI

NIM. 203190102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERSEMBAHAN

Untaian rasa syukur atas segala nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT, dan shalawat teriring salam tercurahkan untuk baginda Nabi Muhammad SAW, kepadanya hamba selalu menghaturkan do'a dan kepadanya pula hamba meneladani uswatun hasanah yang mulia.

Saya persembahkan sebuah karya tulis ilmiah yang terbentuk skripsi ini untuk ayahanda dan ibunda tercinta Mahmud dan Nurbaiti, inilah sebuah persembahan ananda yang tulus kepada ayah dan ibu tercinta, yang telah banyak berkorban untuk kesuksesan ananda melalui do'a dan jerih payah di setiap hal dan kesempatan.

Serta buat saudara-saudaraku, Ayuk Ade Irma dan Ayuk Rosita, Abang Ardianto, Abang Amrozi, Kakak ipar Wahyudi, dan ponakan ku Alia miranti dan Putri amelia, Putri aprilia dan juga Abang Muryadin yang sangat membantu dan banyak memberi nasehat serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Untuk semua yang telah membantu sekali lagi penulis ucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya, penulis berdo'a semoga Allah Azza Wajalla akan membalas dengan semua amal serta pahala bagi saudara-saudariku semua, Amin ya Robbal 'alamin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jember
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jember

MOTTO

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “Demi masa sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran”(QS. Al-`Asr : 1-3).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah penulis ucapkan pada-nyalah tempat berserah diri. Dia zat yang telah mencurahkan rahmat, taufiq, nikmat, dan hidayah kepada semua makhluknya sehingga dapat melaksanakan aktifitas dan kreatifitas sehari-hari.

Sholawat serta salam semoga di sampaikan oleh Allah SWT kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah berhasil mengangkat derajat ummat manusia, bangkit dari pekerjaan hina dan membebaskan mereka dari perbuatan exspoitatif menuju aktifitas demokratis.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam upaya penyelesaian karya tulis ini banyak hambatan dan rintangan serta kekurangan yang ditemui, baik disebabkan keterbatasan maupun kekurangan penulis, namun berkat bantuan, motivasi dan dukungan berbagai pihaklah dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dalam bentuk skripsi dengan judul “Implmentasi budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di SMKN 2 Kota Jambi “ untuk melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Untuk itu, sebagai ungkapan kebahagiaan, penulis ucapkan terimakasih dan rasa hormat yang tulus kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Su'aidi, MA, Ph.D Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.

2. Ibu Dr. Hj. Fadlilah M.Pd Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.

3. Bapak Dr. H. Mahmud MY, M.Pd Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

4. Ibu Uyun Nafi'ah MS, M.Pd Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
5. Bpak Dr.H.Jamrizal, M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing I yang selalu membimbing saya dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak Dr.Najmul Hayat M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing saya dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manjemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
8. Kedua orang tua tercinta, abang, kakak dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan kekuatan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada sekolah SMKN 2 Kota Jambi, kepala sekolah, Guru-guru, staf serta seluruh siswa/i ditempat penelitian yang telah bersedia membantu dan memberikan informasi serta data dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Kepada Sahabat saya tercinta yang telah memberikan motivasi,dukungan serta membantu dalam hal penyusunan hingga penyelesaian Skripsi ini.
11. Teman-teman mahasiswa seperjuangan angkatan 2019 khususnya
12. Manajemen Pendidikan Islam yang telah menjadi partner untuk melakukan penelitian ini.
13. Serta seluruh pihak yang ikut berpartisipasi dalam peyusunan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan semoga jasa dan budi baik yang telah diberikan menjadi amal yang bernilai ibadah disisi-nya, sehingga mendapat balasan yang setimpal. Proses ini merupakan proses awal yang perlu di gali dan di terjamahkan dalam tatanan keilmuan yang baru sehingga sebuah konstruksi yang baru merupakan harapan penulis dari pembaca dan semua pihak yang telah di mengetahui. Akhirnya penulis berharap semoga bahasan skripsi ini bermanfaat adanya, Amin.

Penulis
Jambi, April 2023

AL HILAL HAMDI
NIM: 203190102

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



ABSTRAK

Nama : Al Hilal Hamdi
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 2 Kota Jambi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Dukungan Manajemen sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan, Mengetahui Inisiatif Tenaga pendidik dalam meningkatkan kedisiplinan, Mengetahui kendala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan, dan mengetahui upaya manajemen sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dalam bentuk deskriptif, Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah, Wakil kepala sekolah, Tenga pendidik, Karyawan sekolah, Siswa. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data (*Data reduction*), penyajian data (*Data Display*) dan penarikan kesimpulan (*Verfication*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Budaya organisasi dalam meningkatkan kedisipilinan tenaga pendidik di sekolah SMKN 2 dapat di lihat : 1) Dalam tahap inisiatif perorangan yang di lakukukan oleh tenaga pendidik merupakan atas dasar kemauan tenaga pendidik itu sendiri, 2) Tidak ada tahap toleransi terhadap resiko, yang bertujuan untuk melihat dampak negative yang berani di ambil oleh tenaga pendidik mencapai sebuah tujuan tertentu 3) Dalam tahap pengawasan, dilakukan secara terjadwal tanpa adanya inspeksi mendadak 4) Dalam tahap dukungan manajemen , berupa dukungan , motivasi dan pengarahan yang di berikan kepala sekolah kepada tenaga pendidik, 5) Dalam tahap pola komunikasi , tidak adanya pembatasan atau perbedaan berkomunikasi , dalam segi jabatan,gender atau strata sosial anantara kepala sekolah dengan tenaga pendidk lainnya.

Kata kunci : Budaya Organisasi Atau Penerapan Disiplin Tenaga Pendidik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ABSTRACT

Name : Al hilal Hamdi
Program study : Management of Islamic Education
Title Thesis : Implementation of Organizational Culture in Improving the Discipline of Educators at SMK Negeri 2 Jambi City.

The purpose of this study was to find out about school management support in increasing discipline, knowing the initiatives of educators in increasing discipline, knowing school constraints in increasing discipline, and knowing school management efforts in increasing discipline. The method used in this study is a qualitative method in descriptive form. The subjects in this study were school principals, vice principals, educators, school employees, and students. The data used in this study are data reduction (Data reduction), data presentation (Data Display) and conclusion (Verification). The results of this study indicate that the application of organizational culture in increasing the discipline of teaching staff at SMKN 2 schools can be seen: 1) In the individual initiative stage carried out by educators it is based on the will of the educators themselves, 2) There is no tolerance for risk, which aims to see the negative impact that educators dare to take to achieve a certain goal 3) In the supervision stage, it is carried out on a scheduled basis without sudden inspections 4) In the management support stage, in the form of support, motivation and direction given by the school principal to teaching staff, 5) In the communication pattern stage, there are no restrictions or differences in communication, in terms of position, gender or social strata between the principal and other educators.

Keywords: Organizational Culture and Discipline Application of Educators.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR ISI

IMPLEMENTASI	i
NOTA DINAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN MUNAQSAH	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritik	7
1. Pengertian Implementasi.....	7
2. Budaya Organisasi	8
3. Kedisiplinan	13
4. Kedisiplinan Tenaga Pendidik.....	16
B. Studi Relavan.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	27
B. Seting dan Subjek Penelitian	27
C. Jenis dan Sumber Data.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29

E.	Teknik Analisis Data.....	31
F.	Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data / Tringgulasi Data.....	33
G.	Jadwal Penelitian	34

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A.	Temuan Umum	36
1.	Historis dan Geografis Sekolah	36
2.	Visi dan Misi SMK Negeri 2 Kota Jambi	37
3.	Struktur Organisasi Sekolah	39
4.	Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Tendik)	39
5.	Keadaan Peserta Didik (Siswa).....	42
6.	Keadaan Sarana dan Prasarana	43
B.	Temuan Khusus dan Pembahasan.....	45
1.	Dukungan Manajemen yang dilakukan Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik	45
2.	Inisiatif Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan di SMK Negeri 2 Kota Jambi	50
3.	Kendala Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik Di SMKN 2 Kota Jambi	54
4.	Upaya Yang di Lakukan Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di SMK Negeri 2 Kota Jambi	57

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan	61
B.	Saran	62
C.	Penutup	63

DAFTAR PUSTAKA

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 6 Struktur Organisasi SMK Negeri 2 Kota Jambi.....	39
Tabel 4. 7 Data Tenaga Pendidik (Guru) Berdasarkan Tingkat Pendidikan s.d. Tahun 2022.....	40
Tabel 4. 8 Data Tenaga Pendidik (Guru) Berdasarkan Sertifikasi Pendidik s.d. Tahun 2022.....	40
Tabel 4. 9 Data Tenaga Pendidik (Guru) Berdasarkan Diklat Kurikulum s.d. Tahun 2022.....	41
Tabel 4. 10 Data Tenaga Kependidikan Berdasarkan Tingkat Pendidikan s.d. Tahun 2022.....	41
Tabel 4. 11 Data Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jenis /Bidang Tugas s.d. Tahun 2022.....	41
Tabel 4. 12 Data Jumlah Peserta Didik 3 (Tiga) Tahun Terakhir.....	43
Tabel 4. 17 Data Ruang Pembelajaran Umum (RPU) s.d. 2022.....	44
Tabel 4. 18 Data Ruang Penunjang Penunjang (RP) s.d. 2022.....	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5. 1 Wawancara Bersama Kepala Sekolah.....	72
Gambar 5. 2 Wawancara Bersama Wakil	73
Gambar 5. 3 Wawancara guru SMKN 2	74
Gambar 5. 4 Wawancara Bersama Siswa	74
Gambar 5. 5 Ruang laborotorium SMKN 2	74
Gambar 5. 6 Halaman Sekolah SMKN 2	74
Gambar 5. 7 Ruang Aula SMKN 2	74
Gambar 5. 8 Musholla SMKN 2	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang, yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang makin berperan menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing.

Dalam Standar nasional, pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Untuk mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan. (Presiden Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Tentang Standar Nasional Pendidikan. 2005)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Semakin baik pendidikan suatu bangsa, semakin baik pula kualitas bangsa itu, itulah asumsi secara umum terhadap program pendidikan suatu bangsa. Secara factual pendidikan menggambarkan aktivitas sekelompok orang seperti guru dan tenaga pendidikan lainnya melaksanakan pendidikan untuk orang-orang muda bekerjasama dengan orang-orang yang berkepentingan. Kemudian secara prespektif yaitu memberi petunjuk bahwa pendidikan adalah muatan dan arahan, pilihan yang ditetapkan sebagai wahana pengembangan masa depan anak didik yang tidak terlepas dari keharusan control manusia sebagai pendidik. Menurut pandangan Piaget (dalam Syaiful, 2009) pendidikan didefinisikan sebagai penghubung dua sisi, disatu sisi individu yang sedang tumbuh berkembang, disisi lain nilai sosial, intelektual, dan moral yang menjadi tanggung jawab pendidik untuk mendorong individu tersebut.

Disamping itu perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Pembentukan budaya organisasi melibatkan leader atau tokoh yang mampu memperkenalkan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi kepada para anggota sehingga dalam waktu tertentu menjadi kebiasaan dan dijadikan acuan oleh seluruh anggotanya untuk bertindak dan berperilaku. Di samping itu, budaya sekolah menjadi unsur penting dalam pengembangan disekolah. Sekolah adalah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa dibawah pengawasan guru. Setiap sekolah memiliki budayanya sendiri karena budaya sekolah merupakan cerminan dari nilai, norma, aturan moral, dan kebiasaan yang telah membentuk perilaku dan hubungan yang terjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

disekolah. Budaya sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan tenaga kependidikan. Budaya sekolah merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga membantu guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Penerapan budaya sekolah akan memberikan petunjuk, warna atau kesan, dan karakteristik sekolah yang akan memengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah penting untuk diterapkan secara terus-menerus karena itu merupakan identitas sekolah (Hidayat & Machali, 2010:73).

Disamping itu juga didalam sebuah budaya organisasi kedisiplinan sangat perlu dilakukan karena kedisiplinan merupakan suatu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik disiplin semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Begitu juga halnya seorang tenaga pendidik/guru yang menjunjung tinggi kedisiplinan adalah, hal yang harus dilakukan demi menjaga marwah sebagai orang yang dihormati dan disegani oleh para siswa dan siswinya. Menurut Mulyasa (dalam Hafidulloh et al., 2021:46) disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk; (1) menanamkan rasa hormat terhadap karyawan (2) menanamkan rasa kerja sama, (3) merupakan kebutuhan untuk berorganisasi (4) menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Berdasarkan pengamatan penulis pada saat melaksanakan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SMK Negeri 2 Kota Jambi, terdapat beberapa fenomena yang terjadi di SMK Negeri 2 Kota Jambi yaitu: guru sering datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan kadang-kadang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Kemudian di saat proses pembelajaran di kelas, guru sering menghentikan pembelajaran ketika waktu istirahat belum masuk, atau ketika belum masuknya pergantian jam mata pelajaran yang baru. Melihat penomena diatas sangat disayangkan mengingat guru adalah seseorang yang digugu dan ditiru yang seharusnya bekerja secara professional didalam tugasnya, karena selain sebagai pengajar guru adalah sebagai pendidik dan juga agen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



pembaruan pembangunan masyarakat, karena guru yang berkewenangan berganda sebagai pendidik professional dengan bidang keahlian lain selain pendidikan.

Kedisiplinan seorang tenaga pendidik sangat penting, karena disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan seorang guru untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam kegiatan proses belajar mengajar. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan menjaga suasana ketertiban misalnya ketertiban kelas dan mengatasi kenakalan siswa.

Berdasarkan survey penulis, penulis telah melakukan wawancara kepada waka sekolah SMK Negeri 2 Kota Jambi, beliau mengatakan bahwa budaya kedisiplinan guru masih sangat rendah sehingga menjadi efek yang sangat negatif bagi peserta didik, namun untuk meningkatkan kedisiplinan itu untuk saat ini sangat sulit, karena proses pembelajaran melalui kelas masih baru dilaksanakan, mengingat sebelum ini proses pembelajaran disekolah terhenti akibat dari bencana *Corona Virus (Covid-19)*, sehingga untuk menumbuhkan budaya kedisiplinan guru untuk saat ini sangat sulit namun hal itu tidak menutup kemungkinan tergantung dari kebijakan kepala sekolah dalam menangani hal tersebut.

Mengingat Kedisiplinan tenaga pendidik sangat perlu ditingkatkan demi mencapai sebuah keberhasilan seorang guru didalam proses pembelajaran, karena seseorang yang berhasil dalam menempuh karirnya adalah mereka yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Sehingga dalam pola dan perilaku tersusun rapi dan mendetail serta direalisasikan pada tiap-tiap pekerjaan, karena misalkan jika tenaga pendidik ataupun guru yang disiplin akan tepat waktu, maka proses pembelajaran akan lebih meningkat sehingga akan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan, karena ciri-ciri dari kedisiplinan adalah keteraturan dan ketertiban serta tanggung jawab dan kesadaran bagi masing-masing individu.

Berdasarkan survei peneliti di lapangan bahwa terdapat dua masalah tenaga pendidik yang disiplin dan tidak disiplin, yang disiplin diperkirakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

40% berbanding dengan yang tidak disiplin 60% maka dari itu peneliti tertarik dan berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian ilmiah yang berjudul **“Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi**’. Dengan harapan dapat menjadi salah satu pertimbangan yang diduga dapat memberikan perbaikan bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya untuk meningkatkan gairah dan semangat dalam pengabdian bagi mahasiswa.

B. Fokus Penelitian

Agar pembahasan ini tidak melebar kemana-mana dan lebih fokus dalam penelitian, maka penulis memberikan batasan masalah yaitu hanya dari, budaya organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik disekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Dukungan Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi?
2. Bagaimana Inisiatif Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi?
3. Apa Kendala Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi?
4. Apa Upaya yang Dilakukan Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pedidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Dukungan Manajemen yang dilakukan Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kota Jambi.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Inisiatif Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kedisiplinan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi.
3. Untuk Mengetahui Apa Kendala Managemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi.
4. Untuk Mengetahui Apa Upaya yang Dilakukan Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pedidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait antara lain:

1. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan dalam bidang pendidikan.
2. Untuk menambah wawasan kelilmuan bagi penulis dan pembaca tentang Implementasi Budaya organisasi dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik sebagai peningkatan mutu pendidikan.
3. Untuk penulis sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan dibidang karya ilmiah dan sebagai syarat penyelesaian Srata satu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritik

1. Pengertian Implementasi

Secara umum istilah implementasi dalam kamus besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa, implementasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier sebagaimana dikutip (dalam Wahab, 2012) Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha.

Jadi dapat disimpulkan bahwa suatu proses implementasi tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan suatu program yang telah ditetapkan serta menimbulkan ketaatan pada diri kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan-kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi segala pihak yang terlibat, sekalipun dalam hal ini dampak yang diharapkan ataupun yang tidak diharapkan.

Browne dan Wildavsky (dalam Nurdin Usman, 2002:70) mengemukakan bahwa Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Sedangkan Majone dan Wildavsky didalam Nurdin Usman mengemukakan bahwa Implementasi sebagai evaluasi. Sementara itu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Scubert (dalam Nurdin Usman,2002) mengemukakan bahwa Implementasi adalah sebuah sistem rekayasa sedangkan menurut Guntur Setiawan, Mengemukakan bahwa Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya berasal dari bahasa sansekerta, yaitu bentuk dari ‘budi’ atau ‘akal’. Sedangkan budaya atau kebudayaan dapat diartikan sebagai keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan menjadi pedoman tingkah lakunya (Suwanto & Koeshartono, 2009:1).

Menurut Edy Sutrisno, “Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011:2).

Menurut Taliziduhu Ndraha (dalam Mangkunegara, 2010:114). mengemukakan bahwa: “budaya organisasi sebagai input terdiri dari pendiri organisasi, pemilik organisasi, sumber daya manusia, pihak yang berkepentingan, dan masyarakat”.Budaya organisasi adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka. Semua organisasi mempunyai budaya, meskipun pada organisasi-organisasi tertu mudah mendefenisikan dan mempunyai lebih banyak pengaruh (yaitu lebih kuat) baik terhadap personalia maupun pelanggan dari pada yang lain.

Berdasarkan pengertian atas bahwa, budaya organisasi adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka. Semua organisasi mempunyai budaya, meskipun pada organiasasi-organisasi tertentu mudah diidentifikasi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



mempunyai lebih banyak pengaruh yaitu (lebih kuat baik terhadap personalia maupun pelanggan daripada yang lain.

Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku (Cushway & Derek, 1993). Sebagai ilustrasi, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi. Dengan demikian, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan organisasi itu bisa sukses dalam jangka pendek atau tidak. Banyak kalangan yang memandang organisasi hanya sebagai suatu bentuk kelembagaan yang dipergunakan sebagai alat untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan sekelompok orang.

Untuk itu, organisasi terdiri dari tingkatan-tingkatan secara vertical, Departemen, hubungan wewenang dan sebagainya. Namun organisasi lebih dari itu. Bila diibaratkan, organisasi sama halnya seperti manusia. Ia memiliki kepribadian yang bisa saja fleksibel, tidak ramah, inopatif dan bahkan konserpatif. (Arifin., et al 207: 26-26).

Di dalam konteks lain bahwa Budaya organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong keberhasilan Pendidik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Sobirin, “Budaya organisasi memberi kontribusi terhadap keberhasilan kinerja sekolah. Budaya organisasi juga sebagai alat untuk melakukan integrasi internal. Jika peran ini bisa berfungsi dengan baik dan dibarengi oleh penyusunan strategi yang tepat maka bisa diharapkan kinerja organisasi akan meningkat.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas koperasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Jonh R. Schermerhorn da James G. Hunt (1991: 344) bahwa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

“*The culture of an organization can help it deal with problems of both external adaption and internal integration*”. Permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dapat dilakukan melalui pengembangan pemahaman tentang strategi dan misi koperas, tujuan utama oranisasi dan pengukuran kinerja. Sedangkan permasalahan yang berhubungan dengan integrase internal dapat dilakun antara lain komunikasi dan sanksi (*punishment*) serta melakukan pengawasan pengendalian internal organisasi. (Mangkunegara, 2010:123).

Budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. (Suwanto & Koeshartono, 2009:10).

Demikian juga budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting, fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Menurut Robbins fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku. (Yusuf, 2017:8).

c. Manfaat Budaya Organisasi.

Budaya organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi, karena budaya merupakan doktrin sekaligus sebagai perekat anggota organisasi dalam menaati aturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Robbins seperti dikutip Sutrisno mengemukakan manfaat budaya organisasi adalah untuk :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.
- 4) Budaya organisasi dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, maka manfaat lain dari budaya organisasi diantaranya sebagai berikut :

- 1) Sebagai daya rekat anggota organisasi.
- 2) Sebagai acuan atau kompas terhadap personil dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 3) Untuk mensinergikan atau menyatukan langkah anggota organisasi.
- 4) Sebagai alat atau strategi untuk memotivas i anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2011:281).

d. Pelaksanaan Budaya Organisasi.

Berdasarkan pendapat Fred Luthans dan Stephen P. Robins dapat dikemukakan bahwa pelaksanaan budaya organisasi dapat dikaji dari karakteristik budaya organisasi yaitu:

- 1) Perilaku individu yang tampak.
- 2) Norma-norma yang berlaku dalam organisasi.
- 3) Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi.
- 4) Falsafah manajemen.
- 5) Peraturan-peraturan yang berlaku.
- 6) Iklim organisasi.
- 7) Inisiatif individu organisasi.
- 8) Toleransi terhadap resiko.
- 9) Pengarahan pimpinan manajemen,
- 10) Integrasi kerja.
- 11) Dukungan manajemen (pimpinan dan manajer)
- 12) Pengawasan kerja.
- 13) Identitas individu organisasi.
- 14) Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja.
- 15) Toleransi terhadap konflik.
- 16) Pola komunikasi kerja. (Mangkunegara, 2010:122).

e. Hubungan Budaya dengan Kinerja Organisasi

Budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja organisasi sangatlah luas. Hal ini disebabkan nilai-nilai budaya organisasi dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha. (Suwanto & Koeshartono, 2009:36). Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Organisasi-organisasi bisnis dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial (pelanggan, pemegang saham, dan karyawan) dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat kinerja melebihi organisasi yang tidak memiliki ciri-ciri budaya tersebut dengan perbedaan yang sangat besar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- 2) Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu factor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi bisnis dalam dasawarsa yang akan datang.
- 3) Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak. Budaya-budaya tersebut berkembang bahkan dalam organisasi bisnis yang penuh dengan orang-orang pandai dan berakal sehat. Budaya mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan kearah strategi yang lebih tepat.
- 4) Budaya organisasi dapat dibuat agar bersipat meningkatkan kinerja. Perubahan-perubahan semacam itu memang rumit dan membutuhkan waktu serta menuntut kepemimpinan yang sedikit berbeda. Kepemimpinan harus dipandu oleh suatu visi yang realistis terhadap budaya yang meningkatkan kinerja (Suwanto & Koeshartono, 2009:40).

3. Kedisiplinan

a. Pengertian Disiplin

Menurut pendapat werther Jr. (dalam Manullang, 2002: 96) menyatakan bahwa disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk kerja. Sedangkan menurut Manullang: (2002, 56) berpendapat bahwa disiplin adalah melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pemimpin dengan pekerja baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan. Dan juga menurut (Alex, 2010) disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Atiomo (2000: 124) dalam Adomi dan Eruvwe (2004), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Rivai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan atau menyebutkan sumber aslinya:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



(2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi perestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Begitu juga halnya dalam dunia pendidikan disiplin kerja adalah ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab yang sebaiknya merupakan cermin dari kesadaran dan amanah dalam menjalankan tugas sebagai pengaduan pada nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama. (Hafidullah, et al 2021:39).

b. Jenis-jenis Disiplin kerja.

Dalam setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataannya selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut (T Hani, 2009:208) mengemukakan mengenai disiplin kerja, ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerjanya untuk mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan *Self discipline* (disiplin diri) pada setiap pekerja tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut, tentunya diperlukan standar atau aturan itu sendiri bagi

setiap pekerja, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang telah ditentukan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut,kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*diciplin action*) yang wujudnya berupa scorsing.Semua bentuk pendisiplinan harus bersifat positif dan tidak membuat pekerja merasa terbelakang dan kurang bergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan di masa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

3) Faktor-faktor yang menyebabkan kedisiplinan

Terdapat beberapa factor yang menentukan kedisiplinan dari karyawan dari suatu organisasi.Selain itu,juga terdapat beberapa indicator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin dari karyawan.Tohardi (2002) Siswantra menyatakan ada beberapa factor yang menentukan disiplin kerja karyawan(1) *Funishment and reward*,(2) motivasi,(3)keteladanan pemimpin, (4)lingkungan sosial yang kondusif, (5) lingkungan fisik yang aman.Sedangkan Hasibuan (2009) masih dalam Siwantara menyebutkan tentang indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, antara lain (1) tujuan dan kemampuan,(2) teladan pemimpin, (3)balas jasa,(4) keadilan,(5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan,(8) hubungan kemanusiaan. Menurut Susilo (2007:165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi,pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan,kesejahteraan serta penegakan disiplin.Berbeda dengan pendapat dengan Hasibuan (2007:194) yang menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan

dan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Lain halnya dengan pendapat Pratiwingsih (2006) dalam penelitiannya menyatakan factor gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi memepengaruhi disiplin kerja karyawan. (Hafidulloh., et al 2021:43).

c. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai beberapa aspek yang dapat terlihat dari perilaku guru yang dapat diamati, menurut (Prijodarminto, 1993) menjelaskan disiplin mempunyai tiga aspek. Tiga aspek tersebut adalah:

- 1) Sikap mental attitude yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, norma, kriteria dan standar tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- 3) Sikap kelakuan yang secara wajar yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

4. Kedisiplinan Tenaga Pendidik.

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang digunakan. Dipandang dari dimensi pembelajaran bahwa peran pendidik, (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyasarwa) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran yang berkembang amat cepat.

Berdasarkan Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI Pasal 39 ayat:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- 1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan.
- 2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.
- 3) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen.
- 4) Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan Undang-undang sendiri.

Berdasarkan Permendikbud No 23 tahun 2017 pasal 2 tentang hari sekolah atau tentang lima hari kerja di sekolah (senen-jum'at) dinyatakan bahwa:

- 1) Hari sekolah dilaksanakan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Ketentuan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), termasuk waktu istirahat selama 0,5 (nol koma lima) jam dalam 1 (satu) hari atau 2,5 (dua koma lima) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Dalam hal dilakukan penambahan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekolah dapat menambah waktu istirahat melebihi dari 0,5 (nol koma lima) jam selama 1 (satu) hari atau 2,5 (dua koma lima) jam selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu.
- 4) Penambahan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak termasuk dalam hitungan jam sebagaimana dimaksud pada ayat (1).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Menurut Permendikbud Nomor 23 tahun 2017 tentang hari sekolah pasal 3 pada ayat:

- 1) Hari sekolah di gunakan oleh Guru untuk melaksanakan beban kerja Guru
- 2) Beban kerja guru sebagaimana yang di maksud pada ayat (1) Meliputi:
 - a. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan
 - b. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan
 - c. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan
 - d. Membimbing dan melatih peserta didik; dan
 - e. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan 1997:212). Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2010: 129).

Dalam upaya penerapan Kedisiplinan Guru pada kehadiran dikelas dalam kegiatan belajar mengajar, bisa ditempuh dengan beberapa upaya. Adapun upaya dalam meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas dalam kehadiran mengajar di kelas adalah sebagai berikut:

- 1) Sekolah memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik,
- 2) Adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan sekolah,

- 3) Mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket,
- 4) Pada awal masuk sekolah Kepala sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan,
- 5) Memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas, dan
- 6) Setiap rapat pembinaan diumumkan frekuensi pelanggaran terendah.

Dengan strategi tersebut diatas kultur disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas dalam kegiatan pembelajaran bisa terpelihara dengan baik, suasana lingkungan belajar aman dan terkendali sehingga siswa bias mencapai prestasi belajar yang optimal. Banyak sekali dari kita yang mengerti dan paham disiplin tapi ketika ditanya tentang arti disiplin mereka agak kebingungan. Disiplin diri adalah sikap patuh kepada waktu dan peraturan yang ada. Dari pengertian diatas kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin itu mengandung dua makna yaitu patuh waktu dan juga peraturan atau tata tertib ataupun norma Patuh pada waktu, tentunya kita sering mendengar kata disiplin waktu. Disiplin memiliki arti demikian ketika kita dihadapkan pada waktu dalam melakukan sesuatu artinya dalam melakukan sesuatu tersebut kita memiliki sebuah tanggung jawab kepada waktu. Contoh realnya seperti ini, sebagai pelajar kita tentu mengetahui jam masuk sekolah kita sehingga kita sebisa mungkin untuk datang ke sekolah lebih awal agar tidak terlambat. Dari contoh tersebut kita dapat mengetahui kalau seorang pelajar yang disiplin itu memiliki tanggung jawab pada waktu yang berupa jam masuk sekolah.

Patuh pada tata tertib atau peraturan, di sekolah sebagai pelajar tentunya kita telah mengetahui tata tertib sekolah. Di lingkungan masyarakat kita juga telah mengenal itu norma. Di dalam keluarga juga dapat di temui sebuah aturan meskipun biasa tak tertulis. Disiplin memiliki arti demikian ketika dihadapkan kepada peraturan peraturan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

atau tata tertib saat ingin melakukan sesuatu (Mangkunegara, 2010:300).

Setiap peraturan itu bersifat mengikat artinya siapapun yang berada pada lingkungan yang memiliki suatu peraturan secara tidak langsung orang tersebut memiliki tanggung jawab pada peraturan tersebut. Ketika orang tersebut mematuhi peraturan tersebut maka ia telah bersikap disiplin dan ketika berbuat sebaliknya dia telah berbuat tidak disiplin dan akan dikenai sanksi sesuai aturan yang berlaku. Kedua makna ini harus dipenuhi oleh setiap orang jika ingin disebut telah memiliki sikap disiplin diri. Sikap disiplin diri ini merupakan sebuah sikap kebiasaan, artinya seseorang yang telah terbiasa disiplin akan mudah untuk berlaku disiplin dimanapun dia berada tetapi ketika seseorang tersebut tidak terbiasa maka dia juga akan sulit untuk berlaku disiplin dimanapun itu.

Guru atau tenaga pendidik memiliki dua fungsi istimewa yang sekaligus membedakannya dari pegawai ataupun pekerja lainnya dalam masyarakat yakni mengadakan suatu jembatan antar sekolah dengan dunia luar, serta mengadakan hubungan antara dunia muda dengan dunia dewasa dalam konteks pembelajaran. (Syaiful, 2009:194).

Menurut Atmosudirdjo (1982:60) menyatakan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran (Yamin & Maisah, 2010:26).

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Dalam masalah disiplin guru sangatlah perlu dibahas karena kedisiplinan guru sangatlah rendah, diantaranya seperti contoh guru sering datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka kebanyakan tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan atau dijadwalkan oleh masing-masing setiap sekolah, dan sering terjadi dikalangan para guru melalaikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



sebuah tugasnya dalam membuat rencana pembelajaran. Sehingga apabila hal tersebut sering terjadi maka sangat merugikan para peserta didik dan menurunnya kualitas peserta didik, karena disiplin guru adalah suatu factor yang dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan disekolah, dan salah satu bagian dari kinerja guru. (Hafidulloh., et al 2021:66).

Menurut Hasibuan (1997:213-214) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi atau hukuman, ketegasan pimpinan, hubungan kemanusiaan.

c. Kedisiplinan Guru Pada Proses Mengajar

Konsep disiplin berkaitan dengan tata tertib, aturan, atau norma dalam kehidupan bersama (yang melibatkan orang banyak). Menurut Moeliono disiplin artinya adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib, aturan, atau norma, dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian guru adalah suatu komponen manusia dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan aktif dalam usaha pembentukan sumber daya manusia” (Sardiman, 1990: 123).

Sedangkan Dimiyati (500: 25) dalam bukunya mengatakan bahwa “Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Ini berarti bahwa seorang guru minimal harus memiliki dasar-dasar kompetensi sehingga memiliki wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya terutama agar dapat meningkatkan suasana belajar yang kondusif. Dalam rangka peningkatan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas, ada tiga hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru, yaitu:

- 1) Kehadiran
- 2) Pelaksanaan tugas (kegiatan)
- 3) Program tindak lanjut (Dirjen Dikdasmen, 1996: 10-17)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Untuk lebih jelasnya ketiga hal tersebut di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Kehadiran
- 2) Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai.
- 3) Menandatangani daftar hadir.
- 4) Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu.
- 5) Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin Kepala sekolah.
- 6) Mencatat kehadiran siswa setiap hari.
- 7) Pelaksanaan tugas (kegiatan)
- 8) Mengatur siswa yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur.
- 9) Melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur.
- 10) Membuat program catur wulan.
- 11) Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar. Mengikuti upacara, peringatan hari besar agama/nasional dan acara lainnya yang diselenggarakan oleh sekolah.
- 12) Memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa serta mengembalikan kepada siswa.
- 13) Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur.
- 14) Tidak mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang berwenang.
- 15) Melaksanakan ulangan harian minimal 3 kali dalam satu catur wulan dan ulangan umum setiap akhir catur wulan.
- 16) Tidak merokok selama berada di lingkungan sekolah.
- 17) Mengisi buku batas pelajaran setiap selesai mengajar.
- 18) Mengisi buku agenda guru.
- 19) Berpakaian olahraga selama memberikan pelajaran praktek olahraga Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.
- 20) Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam pelajaran/praktek Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta mengembalikan pada tempat semula.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- 21) Mengawasi siswa selama jam istirahat.
- 22) Mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama siswa di sekolahnya.
- 23) Berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 24) Melaksanakan 5 K.
- 25) Program Tindak Lanjut
- 26) Memeriksa kebersihan anak secara berkala.
- 27) Membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan kepada yang mempunyai kecakapan lebih.
- 28) Mengatur pemindahan tempat duduk siswa secara berkala (Dirjen Dikdasmen, 1996: 27-29).

B. Studi Relavan

Secara umum, sesungguhnya banyak penelitian yang hampir mirip dengan penelitian yang peneliti lakukan ini. Dibawah ini peneliti tampilkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian (Jufita Feron, 2021). Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang berjudul: “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru” Tujuan penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan membahas tentang bagaimana budaya organisasi mampu untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, adapun penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Hasil penelitian ini merupakan suatu peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di dalam lingkungan sekolah sehingga menjadikan proses pembelajaran di sekolah lebih efektif dan efisien dan juga dapat menjadi contoh kepada peserta didik.

Persamaan penelitian ini adalah peneliti dan penulis sama-sama membahas tentang penerapan budaya disiplin kinerja guru di sekolah dan perbedaannya peneliti membahas tentang kedisiplinan tenaga pendidik di sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- 2) Jurnal (Kasih, 2016). Pengawas Pembina SMA Negeri 7 Bengkulu Selatan yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru”. Tujuan penelitian ini mendiskripsikan kepemimpinan kepala daalam upaya meningkatkan kedisipilinan guru, adapun penelitian ini adalah kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah menjalankan tugasnya dengan baik,karena kepala sekolah telah berhasil menghadapi permasalahan yang ada untuk menbingkatkan disiplin guru adapun permasalahan adalah kurangnya pemahaman guru tentang administrasi mengajar, kurangnya kominakasi di antara pemangku kepentingan di sekolah, dam peran kepala sekolah sebagai pendidik, manejer, supervisor, leader, innovator dan motivator.

Persamaan penelitian ini adalah peneliti dan penulis sama-sama membahas tentang budaya disiplin guru sedangkan perbedaannya peneliti membahas kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin sedangkan penulis membahas penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan dsiplin guru.

- 3) Jurnal (Syafira, et al., 2022) yang berjudul “Implmentasi Budaya orgnisasi di sekolah menengah pertama di SMP Al Washliyah 42 berastagi” Tujuan penelitian ini bermaksud untuk mendiskripsikan Implementasi budaya orgnisasi di sekolah menengah,adapun penelitian ini kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah membahas bagaimana Implementasi budaya organisasi yang mana pada dasarnya organisasi memiliki pengaruh agar organisasi lebih efektif dan efesien dan memiliki ciri khas yang menonjol, penerapan budaya organisasi suatu lembaga atau sekolah tidak berbeda jauh dengan organisasi lain, adanya sebuah lembaga atau sekolah ialah sebagai organisasi pedidikan pastinya memiliki tujuan yang mencerdaskan ,mewariskan nilai budaya kepada peserta didiknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Persamaan penelitian ini adalah peneliti dan penulis sama-sama membahas Budaya organisasi, sedangkan perbedaannya peneliti membahas budaya organisasi sedangkan penulis Implementasi Budaya organisasi.

- 4) Jurnal (Yusuf, 2017) yang berjudul “Pengembangan Budaya organisasi dalam lembaga Pendidikan” Tujuan Penelitian ini bermaksud untuk mendiskripsikan Pengembangan budaya organisasi dalam Lembaga pendidikan, adapun penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Hasil penelitian ini membahas bagaimana organisasi atau lembaga akan mengalami perkembangan dan kemajuan, jika budaya organisasi dalam sebuah organisasi dan lembaga tersebut terorganisir serta berjalan dengan baik, dan adapun tahap-tahap pengembangan budaya organisasi dan harus di terapkan dalam lembaga pendidikan di antaranya konsep budaya organisasi, fungsi dan pengembangan budaya organisasi, tipe budaya organisasi terdiri dari open and parcityfative culture, dan closed and autockratic culture, pembentukan budaya organisasi, serta strategi budaya organisasi.

Persamaan penelitian ini adalah peneliti dan penulis sama – sama membahas Tentang Budaya organisasi adapun perbedaaannya peneliti membahas tentang pengembangan budaya organisasi sedangkan penulis membahas tentang Implementasi Budaya organisasi.

- 5) Jurnal (Safitri, 2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” tujuan penelitian ini bermaksud untuk mendiskripsikan pengaruh pelatihan dan pekerjaan disiplin terhadap kinerja pegawai, adapun penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Hasil penelitian ini membahas bagaimana organisasi atau lembaga akan mengalami perkembangan dan kemajuan, jika budaya disiplin kerja terorganisir serta berjalan dengan baik dan untuk menuntut individu berpikir kreatif, berkerja cepat, dan tepat untuk menjadi orang berkompeten juga menunjukkan bahwa pelatihan dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini adalah peneliti dan penulis sama-sama membahas budaya kinerja disiplin adapun perbedaannya peneliti membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penulis membahas tentang bagaimana meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih oleh penulis adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang tidak menggunakan model matematika, statistik atau computer. Proses penelitian dimulai dengan cara mengembangkan pola pikir untuk melakukan dalam penelitian.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian contohnya perilaku, persepsi, tindakan, dll secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering di gunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, seperti Sosiologi, Antropologi, dan sejumlah penelitian perilaku lainnya, termasuk ilmu pensisikan (Saebani, 2008:122).

2. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *snowball*, teknik pengumpulan dengan tringgulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/ kualittif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2018:15).

B. Seting dan Subjek Penelitian

1. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi Jl Koprak Ramli Kelurahan Pasir Putih Kecamatan Jambi

Selatan Kota Jambi. Pemilihan lokasi ini didasarkan karena peneliti sebelumnya pernah melaksanakan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi, sehingga dapat mempermudah bagi peneliti untuk mencari data.

2. Subjek Penelitian

Penelitian kualitatif tidak di kenal konsep “keterwakilan contoh/sample dalam rangka generalisasi yang berlaku bagi populasi. subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Para Majelis Guru.

Dalam penelitian ini, tehnik sampling yang digunakan ialah purposive sampling. purposive sampling adalah tehnik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/ situasi sosial yang diteliti.

Dalam sampel purposive, besar sampel ditentukan oleh pertimbangan informasi. penentuan unit sampel (responden) dianggap telah memadai apa bila telah sampai kepada taraf “*redunacy*” (datanya telah jenuh, ditambah sampel lagi tidak memberikan informasi yang baru) artinya bahwa dengan menggunakan data selanjutnya boleh dikatakan tidak lagi diperoleh tambahan informasi baru yang berarti.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang di ambil langsung dari peneliti kepada yang sumbernya, tanpa adanya perantara (Muktamar, 2010:86). Atau dengan kata lain data primer ini di peroleh atau di kumpulkan langsung di lapangan dari sumber asli oleh orang yang melakukan penelitian. Baik melalui wawancara dan pengamatan (observasi. Dalam hal ini peneliti akan memperoleh data primer dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Karyawan Sekolah, dan kegiatan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi, yang khususnya mengenai norma, nilai, kebiasaan, keyakinan, dan harapan.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini di peroleh melalui dokumentasi yang meliputi profil sekolah dan struktur organisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Jambi.

2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat, orang, atau benda dimana peneliti dapat mengamati, bertanya atau membaca tentang hal-hal yang berkenaan dengan variable yang diteliti. Sumber data secara garis besar dapat dibedakan atas orang (person), tempat (place) dan kertas atau dokumen (paper), sumber data yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a) Kepala Sekolah
- b) Wakil Kepala Sekolah
- c) Tenaga Pendidik
- d) Karyawan Sekolah

D. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017:104), mendefinisikan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi (pengamatan), interview (wawancara), dan dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengamatan dan pencatatan sistematis dari fenomena-fenomena yang sedikit. Melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

Menurut Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang paling terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan, (Sugiyono, 2019:203).

Bentuk observasi yang dilakukan adalah observasi langsung yang dilakukan peneliti dengan cara mengamati dan memncatat objek ditempat terjadi dan berlangsungnya dalam proses pengumpulan data, observasi dilkauan secara langsung dengan mengamati hal-hal yang berhubungan dengan Impementasi Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 tersebut.

2. Wawancara

Menurut Mahmud Ali, Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan mencatat atau merekam jawaban-jawaban responden. Wawancara dapat dilkukan secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data. Wawancara langsung diadakan dengan orang yang menjadi sumber data dan dilakukan tanpa perantara. Baik tentang dirinya maupun tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan dirinya untuk mengumpulkan data yang diperlukan. adapun Wawancara tidak langsung dilakukan terhadap seseorang yang dimintai keterangan tentang orang lain (Mahmud,2011 :168).

Dalam penelitian ini melakukan wawancara terstruktur dengan, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik,dan Karyawan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Jambi. Sebelum melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu melakukan membuat pedoman wawancara agar proses tetap terfokus dan tidak keluar dari konteks yang menjadi tujuan utama yaitu. Implementasi Budaya

Organisasi dalam meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Jambi. Wawancara yang dilakukan bersipat dan fleksibel, sementara pedoman wawancara digunakan sebagai bahan acuan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian. tetapi melalui dokumen. teknik ini biasanya digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa data sekunder. secara prosedural, teknik ini sangat praktis sebab menggunakan benda-benda mati, yang seandainya terdapat kesalahan atau kurang jelasan bisa dilihat kembali data aslinya. (Mahmud, 2011:173) data yang dimaksud adalah

- a) Biografi sekolah
- b) Struktur organisasi sekolah
- c) Kurikulum
- d) Keadaan Tenaga Pendidik (Guru)
- e) Data siswa sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Jambi
- f) Keadaan sarana prasarana (Ruang belajar)

E. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data. maka penulis menggunakan analisis data kualitatif. Miles dan Huberman mengemukakan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus-menerus sampai tuntas. (Sugiyono, 2019:318). Sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data ada tiga yaitu:

1) Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah ‘ yang terjadi dalam catatan-catatan tertulis. Sebagai mana kita ketahui, reduksi data terjadi secara kontinu melalui kehidupan suatu proyek yang diorientasikan secara kualitatif (Emzir, 2011:129).

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. bagi peneliti yang masih baru. dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu maka wawasan peneliti akan berkembang. sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan (Sugiyono, 2019 : 323).

2) Data Display (penyajian data)

Setelah data direduksi. maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagian, hubungan antar kategori. *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. dengan mendisplaykan data. maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut (Sugiyono, 2019:325)

3) *Conclusions Drawing / Verification* (penarikan kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal. Di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. (Sugiyono, 2019: 329).

melalui ketiga jenis aktivitas analisis dan aktivitas pengumpulan data tersebut, peneliti memperoleh gambaran tentang Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah (SMK) Negeri 2 Kota Jambi.

F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data / Trianggulasi Data

1. Perpanjangan Penelitian di Lapangan

Perpanjangan penelitian perlu dilakukan karena berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan. dirasakan data yang telah diperoleh masih kurang memadai. Dalam perpanjangan penelitian berarti peneliti tinggal di lapangan sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai.

2. Diskusi Teman Sejawat

Diskusi teman sejawat dilakukan dengan mendiskusikan data hasil temuan dengan rekan-rekan sesama mahasiswa S1. Melalui diskusi ini diharapkan akan ada saran atau masukan yang berguna untuk proses penelitian.

3. Trianggulasi.

Trianggulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Trianggulasi teknik. berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan dari sumber yang sama. peneliti menggunakan observasi partisipatif. Wawancara mendalam. dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Trianggulasi sumber berarti, untuk mendapat data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

Tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena. tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Dengan triangulasi akan lebih meningkatkan kekuatan data. bila di bandingkan dengan satu pendekatan. (Sugiyono, 2017 : 191).

Jadwal penelitian ini disusun bertujuan untuk menjadi pedoman dalam melakukan langkah-langkah penelitian. Dengan jadwal ini akan lebih mudah mempersiapkan langkah-langkah penelitian yang akan dilakukan nantinya. Untuk lebih jelasnya jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

G. Jadwal Penelitian

@ Hak cipta milk UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan Penelitian	Tahun																									
		Januari			Februari			Maret			April			Mei			Juni										
1.	Pengajuan Judul	■																									
2.	ACC Proposa		■																								
3.	Pengajuan Dosen Pembimbing			■																							
4.	Bimbingan Proposal			■	■																						
5.	Pengajuan Seminar Proposal					■																					
6.	Seminar Proposal						■																				
7.	Perbaikan Proposal							■																			
8.	Pengajuan Izin Riset								■																		
9.	Pengumpulan Data									■	■																
10.	Penulisan Skripsi										■	■	■	■													
11.	Bimbingan Skripsi																					■	■	■			
12.	Siding Munaqasah																									■	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau membuat karya tulis berdasarkan atau dengan mengambil sebagian atau seluruhnya dari sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum yang sah
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak atau menggandakan dan atau menjual, menyewakan, atau memperjualbelikan atau mempergunakan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Historis dan Geografis Sekolah

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 kota Jambi dahulu bernama Sekolah Menengah Ekonomi Tingkat Atas (SMEA), terhitung mulai tanggal 1 Agustus 1965 yang didasarkan pada Surat Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 19 November 1965 Nomor : 748/B.3/Kedj namun belum memiliki gedung sendiri. Berdasarkan Surat Keputusan Deputy Penguasa Pelaksanaan Dwikora Daerah Jambi, Nomor : KEP-003/IV/DPPDD/66 tanggal 06 Juni 1966, tentang Penggunaan Gedung Sekolah Asing yang diambil alih oleh Deputy Peleprada Jambi, untuk dimanfaatkan oleh Sekolah-sekolah yang belum memiliki Gedung, maka SMEA Negeri 2 Jambi ditunjuk untuk menempati bangunan tersebut pada pagi hari sebanyak 9 ruang dan pada tahun Anggaran 1969/1970 SMEA Negeri 2 Jambi, mendapat tambahan sebanyak 2 (dua) ruang yang sekarang digunakan oleh Kandep Dikbud Kecamatan Jambi Timur Kodya Jambi.

Pada tahun 1986, tepatnya tanggal 01 April 1986 SMEA Negeri 2 Jambi, menempati gedung baru di Jalan Gelatik Pasir putih Kodya Jambi, yang dibangun oleh Pemerintah dari dana bantuan dengan jumlah ruangan 67 unit. Alat-alat tersebut dibeli dari dana bantuan ADB untuk dijadikan Sekolah lengkap di Propinsi Jambi (Sekolah Percontohan), pada tahun 1999 Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) berubah namanya menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota jambi.

Kemudian dengan seiringnya waktu, pada tanggal 04 Juni 2008 SMK Negeri 2 ditetapkan oleh Direktorat Pembinaan SMK sebagai SMK penerima bantuan penyusunan School Business Plan (SBP) dalam

rangka pengembangan SMK-SBI-Indonesia Vocational Education Strengthening (INVEST). Dan pada tanggal 10 Februari 2009 ditetapkan sebagai 90 (sembilan puluh) SMK-SBI-INVEST.

Berdasarkan Surat Edaran dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 017/MPK/SE/2013 tanggal 30 Januari 2013, semua SMK di seluruh Indonesia termasuk SMK Negeri 2 Kota Jambi kembali ditetapkan sebagai sekolah reguler dan tidak lagi menjadi Sekolah Bertaraf Internasional (SBI). Pada tahun 2015 ditetapkan sebagai SMK Rujukan oleh Direktur Jenderal Pembinaan SMK dan pada tahun 2017 termasuk 217 Revitalisasi SMK Se-Indonesia, (Dokumentasi SMK Negeri 2 Kota Jambi Selasa 07 Maret 2023).

2. Visi dan Misi SMK Negeri 2 Kota Jambi

a. Visi

Visi SMK Negeri 2 Kota Jambi pada tahun 2021-2025 adalah sebagai berikut :

“Terwujudnya peserta didik yang berkarakter, mandiri, kreatif, berprestasi dan berwawasan global”

b. Misi

Misi SMKN 2 Kota Jambi

1. Mewujudkan lulusan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Mengembangkan pembelajaran berbasis pendidikan karakter
3. Menumbuhkan mengembangkan jiwa berwirausaha siswa
4. Mewujudkan siswa yang Tangguh, pantang menyerah dan mampu menghadapi tantangan
5. Mengembangkan rasa tanggung jawab, rasa social serta rasa saling menghargai antar warga sekolah
6. Mengadakan program kegiatan yang sifatnya mengembangkan kreativitas serta kemandirian
7. Menyelenggarakan pendidikan berbasis TIK

8. Memberdayakan potensi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan social, dan kecerdasan religius siswa
9. Menjalinkan kerja sama dengan pihak lain untuk merealisasikan program sekolah
10. Meningkatkan layanan dalam proses pembelajaran berbasis Teknologi Informasi

c. Tujuan Sekolah

Tujuan SMK Negeri 2 Kota Jambi adalah :

1. Meningkatkan keunggulan potensi dan prestasi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, inovatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.
2. Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja secara mandiri, layak untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri baik di dalam negeri maupun di luar negeri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya;
3. Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompetisi, mampu beradaptasi di lingkungan kerja, dan mampu mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya;
Membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih agar mampu bersaing di tingkat Nasional dan Internasional. (Dokumentasi SMK Negeri 2 Kota Jambi Selasa 07 Maret 2023).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



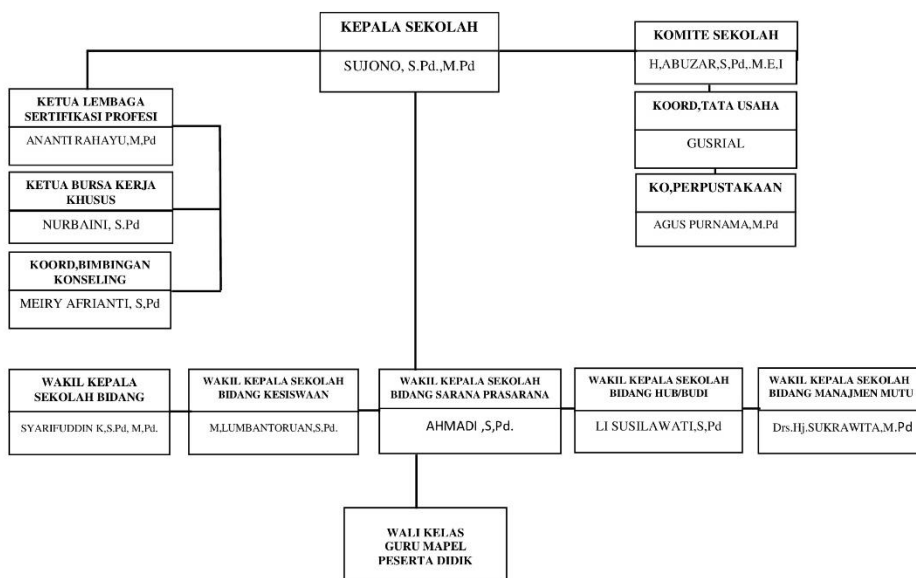
3. Struktur Organisasi Sekolah

PROFIL SEKOLAH

SMK NEGERI 2 KOTA JAMBI

1. Nama Sekolah : SMK Negeri 2 Kota Jambi
Kabupaten/Kota : Kota Jambi
Provinsi : Jambi
2. Kepala Sekolah
 - a. Nama : Sujono, S.Pd.,M.Pd
 - b. NIP : 19720613 199512 1 001
 - c. Pangkat/Gol : IV A
 - d. Pendidikan Terakhir : Strata 2

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi SMK Negeri 2 Kota Jambi



4. Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Tendik)

Tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Kota Jambi mempunyai tugas utama dalam mengelola pelajaran untuk disampaikan kepada siswa. Ketentuan yang ada menunjukkan bahwa tenaga pendidik dalam suatu

lembaga pendidikan harus mempunyai ijazah guru untuk menjadi tenaga pendidik atau pengajar.

Pendidik atau guru adalah pelaksanaan dan pengembangan program kegiatan dalam proses belajar mengajar. Bagaimanapun pendidik adalah suatu jembatan dalam mentrasferkan ilmu kepada peserta didik demi tercapainya suatu tujuan dalam pendidikan.

a. Keadaan Tenaga Pendidik (Guru)

Tabel 4. 2 Data Tenaga Pendidik (Guru) Berdasarkan Tingkat Pendidikan s.d. Tahun 2022

No	Jenis Guru	Tingkat Pendidikan				Jumlah
		Sarjana Muda	S1/D4	S2	S3	
1	Guru PNS	-	43	11	-	54
2	Guru Non PNS	-	55	11	-	66
Jumlah		-	98	11	-	120

Tabel 4. 3 Data Tenaga Pendidik (Guru) Berdasarkan Sertifikasi Pendidik s.d. Tahun 2022

No.	Jenis Guru	Sertifikasi Pendidik		Jumlah
		Sertifikasi	Non Sertifikasi	
1	Guru PNS	48	6	54
2	Guru Non PNS	2	64	66
Jumlah		50	70	120

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Tabel 4. 4 Data Tenaga Pendidik (Guru) Berdasarkan Diklat Kurikulum s.d. Tahun 2022

No.	Jenis Guru	Kepesertaan Diklat Kurikulum		
		Sudah Diklat	Belum Diklat	Jumlah
1	Guru PNS	54	-	54
2	Guru Non PNS	41	25	66
Jumlah		95	25	120

b. Tenaga Kependidikan (Pegawai)

Tabel 4. 5 Data Tenaga Kependidikan Berdasarkan Tingkat Pendidikan s.d. Tahun 2022

No	Jenis Pegawai	Tingkat Pendidikan					Jumlah
		SD/ SMP	SMA/ SMK	D3	S1	S2	
1	Pegawai PNS	-	3	-	-	-	3
2	Pegawai Non PNS	5	5	3	4	1	18
Jumlah		5	8	3	4	1	21

Tabel 4. 6 Data Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jenis /Bidang Tugas s.d. Tahun 2022

No.	Bidang Tugas	Jenis Tenaga Kependidikan		Jumlah	Keterangan
		PNS	Non PNS		
1	Koordinator Tata Usaha	1	-		
2	Urusan Ketenagaan/Kepegawaian	-	1		
3	Urusan Keuangan	1	-		
4	Urusan SIM dan Kesekretariatan SBI	-	1		
5	Urusan Sarana Prasarana	1	1		

6	Urusan Kesiswaan	-	1		
7	Urusan Surat Menyurat		1		
8	Penanggung Jawab Perpustakaan	-	2		
9	Pelaksana Tata Usaha		2		
10	Operator Dapodik	-	1		1 Orang Guru yang dibantu di Dapodik
11	Urusan Adm BKK (Bursa Kerja Khusus)	-	1		
12	Satpam	-	2		
13	Tenaga Pelayan Sekolah	-	1		
14	Tenaga Kebersihan	-	4		
15	Penjaga Sekolah	-	1		
Jumlah Pegawai		3	18		

5. Keadaan Peserta Didik (Siswa)

Siswa adalah sarana pendidikan, peserta didik diarahkan, diberikan ajaran dan bermacam-macam ilmu pengetahuan, serta keterampilan. Siswa merupakan unsur yang esensial pendidikan yang harus ada dalam pengajaran, ada guru tidak ada siswa tentunya kegiatan pembelajaran tidak akan terlaksana. Kemudian siswa adalah peserta didik merupakan salah satu input yang ikut menentukan keberhasilan proses pendidikan, tanpa adanya peserta didik.

Sesungguhnya tidak akan terjadi proses pembelajaran, sebabnya ialah karena peserta didiklah yang membutuhkan pengajaran dan bukan guru, guru hanya berusaha memenuhi kebutuhan yang ada pada peserta didik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Tabel 4. 7 Data Jumlah Peserta Didik 3 (Tiga) Tahun Terakhir

No.	Kompetensi Keahlian	TP. 2020/2021			TP. 2021/2022			TP. 2022/2023		
		Lk	Pr	Jumlah	Lk	Pr	Jumlah	Lk	Pr	Jumlah
1	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran	39	254	293	36	263	299	32	230	262
2	Akuntansi dan Keuangan Lembaga	124	311	435	106	342	48	82	288	370
3	Bisnis Daring dan Pemasaran	209	168	377	230	210	440	210	211	421
4	Multimedia	338	161	499	288	179	467	222	170	392
5	Broadcast	61	44	105	56	57	113	55	53	103
6	Produksi grafika	85	22	107	81	30	111	118	66	184
7	Usaha Perjalanan Wisata	59	149	208	64	160	224	72	152	224
8	Teknik Komputer Jaringan	65	38	103	70	42	112	97	49	146
9	Rekayasa Perangkat Lunak	178	97	275	196	91	287	171	81	252
Jumlah		1158	1244	2402	1136	1365	2501	1054	1300	2354

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Prasarana adalah suatu yang terwujud sebelum adanya sarana, jadi sarana dan prasarana maksudnya disini adalah sesuatu yang digunakan sebagai alat memperlancar kegiatan atau proses belajar mengajar atau alat-alat fasilitas yang digunakan untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Di SMK Negeri 2 Kota Jambi sarana dan prasarana merupakan suatu factor yang mempunyai

fungsi sangat penting yang dapat mempermudah dan memperlancar proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. Dan sarana merupakan suatu tempat berlangsungnya pembelajaran sarana dapat membantu proses pembelajaran agar dapat berjalan dengan baik dan juga memberikan motivasi kepada siswa untuk belajar dengan baik. (Dokumentasi SMK N 2 Kota Jambi 9 Maret 2023).

Tabel 4. 8 Data Ruang Pembelajaran Umum (RPU) s.d. 2022

No.	Nama Ruang Pembelajaran Umum (RPU)	Jumlah	Kebutuhan	Kekurangan
1	Kelas Teori	45	60	15
2	Perpustakaan	1	2	1
3	Laboratorium Komputer	6	8	2
4	Laboratorium Bahasa	1	1	-
5	Laboratorium IPA	1	1	-
6	Ruang Praktik Adm. Perkantoran	1	1	-
7	Ruang Praktik Grafika	1	1	-
Jumlah		57	57	

Tabel 4. 9 Data Ruang Penunjang Penunjang (RP) s.d. 2022

No.	Nama Ruang Penunjang (RP)	Jumlah	Kebutuhan	Kekurangan
1	Ruang Pimpinan (Kepala Sekolah)	1	1	-
2	Ruang Tata Usaha	1	1	-
3	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	1	-
4	Ruang Guru Umum	1	1	-
5	Ruang Guru Kejuruan	7	7	-
6	Ruang Guru Bimbingan Konseling	1	1	-
7	Ruang SIM	1	1	-
8	Ruang UKS	1	1	-
9	Ruang OSIS	1	1	-
10	Aula	1	1	-
11	Pos Pengamanan	1	1	-

12	Dapur	1	1	-
13	Lapangan Upacara	1	1	-
14	Halaman Parkir Kendaraan	2	2	-
15	Kantin	6	6	-
16	Mushala	1	1	-
17	Ruang WC/Kamar mandi	7	7	-
18	WC Siswa	16	36	20
19	Gudang	2	2	-
20	BKK	1	1	-

B. Temuan Khusus dan Pembahasan

1. Dukungan Manajemen Sekolah yang dilakukan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik

Dalam sebuah lembaga pendidikan diperlukan suatu manajemen yang baik dan profesional demi tercapai suatu target yang diinginkan, begitu juga di SMK Negeri 2 Kota Jambi sangat membutuhkan manajemen yang baik dalam menyelenggarakan roda pendidikan. Dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai motor penggerak dalam peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi dan wawasan yang luas serta kemampuan yang professional dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan. Kemampuan kepala sekolah tentu akan turut mempengaruhi kinerja pendidikan dan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas.

Kemudian setiap lembaga persekolahan memiliki tata tertib dan peraturan tersendiri yang dijadikan sebuah acuan penegak disiplin, disiplin yang ideal adalah disiplin yang mengarah kepada rambu-rambu yang telah dirumuskan bersama. Dalam sebuah organisasi yang tidak memiliki standar evaluasi terhadap pemberlakuan disiplin maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap seluruh organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

a. Budaya Disiplin

Untuk mendukung keterlaksanaan pendidikan perlunya menerapkan budaya disiplin, karena suatu pendidikan harus menunjukkan sifat karakter disiplin. Disiplin adalah suatu keteladanan yang dapat ditunjukkan dalam perilaku dan sikap pendidik, karena tenaga pendidik adalah sebagai contoh tauladan yang baik yang akan menjadi panutan bagi siswa-siswanya, misalnya seperti berpakaian rapi, datang tepat waktu, dan bertutur kata sopan.

Menegakkan disiplin itu tidak identik dengan kekerasan, saat ini banyak orang yang berasumsi bahwa ketika mendengar kata penegakan disiplin hal yang tergambar didalam pikirannya hanya suatu kekerasan tetapi tiak hal demikian karena penegakan disiplin itu dapat dilakukan dengan pleksibel namun bermakna yang akan dilaksanakan dengan baik, begitu juga budaya disiplin yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi.

Hal ini juga berdasarkan penuturan dari Kepala Sekolah SMKN 2 Kota Bapak Sujono beliau mengatakan.

“budaya yang kita kembangkan di SMK N Kota Jambi ini adalah budaya kerja, kemudian budaya industrri dan budaya disiplin, budaya disiplin yang kita kembangkan setiap hari adalah bagaimana kita membudayakan dengan secara kekeluargaan. Artinya bahwa SMKN 2 Kota Jambi ini menciptakan komunikasi dan inovasi dalam rangka mendisiplinkan tenaga pendidik dan siwa, dan untuk bagi tenaga pendidik harus datang tepat waktu setiap jam 7:30 harus absen digital. (wawancara tanggal 7 maret 2023)”

Dari pernyataan diatas bahwa Kepala Sekolah telah menerapkan budaya disiplin waktu yang baik terhadap tenaga pendidik, namun masih ada tenaga pendidik yang tidak mentaati peraturan yang telah ditentukan sekolah, karena tenaga pendidik itu harus membiasakan diri untuk selalu disiplin waktu, disiplin waktu merupakan sorotan utama terhadap kepribadian seseorang karena waktu adalah bagian terpenting dalam kehidupan manusia.

hasil wawancara penulis dengan dengan Waka Sekolah Bapak Syarifudin mengatakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

“untuk menerapkan budaya kedisiplinan tenaga pendidik kami telah menyiapkan absen Finger Print bagi tenaga pendidik, namun belum juga efektif karena statusnya masih dibuat kepala sekolah dan tidak dari pemerintah dan tidak signifikan mempengaruhi kedisiplinan tenaga pendidik, dan kami juga membuat aturan-aturan yang mengikat namun hal tersebut mempengaruhi pimpinan karena jika pimpinannya selalu ontime maka tenaga pendidik juga akan ontime, rajin dan tepat waktu karena mereka merasa malu dan segan terhadap pimpinan namun hal tersebut tergantung kepada pribadi tenaga pendidik itu sendiri.” (wawancara tanggal 7 maret 2023)

Dari penjelasan Waka Sekolah diatas bahwa sekolah telah membudayakan disiplin yang baik terhadap tenaga pendidik tetapi masih ada kalangan para pendidik yang belum mampu menjalankan disiplin dan tata tertib yang baik.

Menurut observasi penulis tentang budaya disiplin di SMKN 2 Kota Jambi. Tenaga pendidik sudah menjalankan budaya disiplin yang baik namun masih sebagian tenaga pendidik yang masih kurang menyadari bahwa pentingnya disiplin contoh misalnya, disiplin waktu masih banyak dari kalangan tenaga pendidik yang datang terlambat kesekolah namun seiring diterapkan disiplin yang lebih baik maka problem seperti ini akan bisa teratasi dengan baik”. (observasi tanggal 8 maret 2023)

b. Penerapan Kedisiplinan

Secara umum disiplin tenaga pendidik atau guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik didalam bekerja disekolah, guna meningkatkan peranan tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar dan motivasi belajar siswa, maka seorang pendidik mampu menciptakan lingkungan yang belajar dengan efektif. Mengingat bahwa sangat pentingnya kedisiplinan seorang tenaga pendidik mengharuskan kepala sekolah menerapkan kedisiplinan yang diawali oleh kepala sekolah itu sendiri.

Kepala Sekolah harus menanamkan nilai moral yang baik terhadap tenaga pendidik dengan cara mengingatkan, memotivasi, menasehati dan selalu peduli terhadap kinerja bawahannya. Disamping itu juga Kepala Sekolah harus terus melakukan pengawasan yang bersifat terus-

menerus terhadap kinerja tenaga pendidik sehingga penerapan kedisiplinan dilingkungan sekolah dapat berjalan dengan baik proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

Hal ini dimukakan oleh Kepala Sekolah Bapak Sujono mengatakan tentang penerapan kedisiplinan.

“Manajemen Sekolah dalam menerpakan kedisiplinan yang bermula dengan seminggu sekali melaksanakan upacara bendera yang harus diikuti oleh semua tenaga pendidik maupun peserta didik dan wajib hadir semuanya dan juga ada absen upacara. (wawancara tanggal 8 maret 2023)”

Kumudian hasil wawancara penulis dengan Waka Sekolah Bapak Syarifudin mengatkan.

“ Dalam penerapan kedisiplinan tenaga pendidik kami pihak sekolah selalu melakukan musyawarah kepada guru yang kurang disiplin dan melakukan teguran yang bersifat motivasi dan mengingatkan, dan setiap seminggu sekali kami mengadakan rapat evaluasi terhadap guru yang bandel karena perlu kita ketahui tidak semua guru yang memahami pentingnya kedisiplinan diri, kadang-kadang kedatangan guru yang datang terlambat dan hal itu sangat lumrah namun kebiasaan seperti itu perlu kita ubah pada guru sehingga kami pihak sekolah mulai menekankan tata tertib sekolah harus dipatuhi oleh semua elemen baik Kepala Sekolah maupun Guru dan siswa, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih efektif. ”(wawancara tanggal 8 Maret 2023).

Dari pernyataan diatas mendeskripsikan bahwa Kepala Sekolah dan Jajarannya telah melakukan penerapan disiplin yang baik terhadap tenaga pendidik. Dengan adanya penerapan disiplin Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota dapat membuat proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien sehingga tercapainya target yang diinginkan.

c. Strategi peningkatan kedisiplinan

Didalam sebuah lembaga persekolahan seorang kepala sekolah haruslah mempunyai strategi yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan seorang tenaga pendidik agar dapat mendukung proses kelancaran didalam pembelajaran disekolah tersebut. Maka dalam hal ini juga dilakukan oleh manajemen disekolah SMK Negeri 2 Kota Jambi. Karena tanpa strategi yang efektif tentu sangatlah sulit bagi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pihak sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan khususnya bagi tenaga pendidik, dan ada kiat khusus bagi pihak sekolah untuk melakukan pendekatan yang lebih manusiawi terhadap pelaku atau pelanggar kedisiplinan.

Hal ini sesuai yang dituturkan oleh Bapak Sujono selaku Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Kota Jambi.

“Untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Kota Jambi ini perlu beberapa indikator yang mampu menarik minat tenaga pendidik untuk membudayakan disiplin, terutama disiplin waktu kemudian disiplin kerja sehingga kami pihak sekolah telah melakukan pendekatan secara kekeluargaan dan melakukan komunikasi secara terus menerus kepada guru yang kurang menjalankan disiplin, tentu hal ini menjadi dasar kami dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi.(Wawancara 9 Maret 2023)”

Kemudian pernyataan dari Bapak Syarifuddin selaku Waka Sekolah SMK Negeri 2 Kota Jambi dalam masalah meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik.

“Untuk meningkatkan budaya disiplin itu kita lakukan dengan menyediakan jadwal-jadwal yang telah ditentukan dan aturan-aturan yang berlaku disekolah misal masuk jam 7 pulang jam 4 itu sudah disepakati oleh semua pihak sekolah dengan pendidik maupun tenaga pendidik, disekolah pada prosesnya memang banyak hal-hal yang diluar dugaan kita bisa saja disiplin tenaga pendidik dan pendidik dipengaruhi oleh lingkungan sendiri namun ada guru yang rajin datang tapi tidak mengajar dalam hal ini disiplin kepegawaian terlepas di berbagai kepentingan, namun apapun kepentingan tetap harus datang menurut peraturan ASN wajib hadir karna dalam 1 minggu itu wajib hadir 37,5 jam dalam seminggu hal tersebut wajib hadir dan tidak bisa tidak hadir kalau kurang dari 37,5 jam itu dikatakan tidak disiplin begitu juga dengan kegiatan yang lainnya yang bersipat pembinaan. (Wawancara 9 Maret 2023)”

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi, perlu diadakannya musyawarah, pendekatan secara intens serta komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan pendidik/guru. Dengan melakukan pendekatan dan komunikasi yang baik sehingga dapat menimbulkan hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan guru dengan siswa. Karena mengingat bahwa kedisiplinan tenaga pendidik sangat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

perlu ditingkatkan demi mencapai sebuah keberhasilan seorang guru didalam proses pembelajaran baik dilingkungan persekolahan maupun didalam kehidupan sehari-hari.

2. Bagaimana Inisiatif Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kedisiplinan di SMK Negeri 2 Kota Jambi

Seorang tenaga pendidik harus mempunyai kesadaran diri bahwa pentingnya untuk meningkatkan kedisiplinan dalam arti kata disiplin diri karena sikap disiplin diri ini merupakan ini merupakan suatu sikap kebiasaan yang dilakukan. Jika seseorang yang telah terbiasa disiplin akan mudah berlaku disiplin dimanapun dia berada tetapi halnya ketika seseorang tersebut tidak terbiasa maka dia juga akan sulit untuk berlaku disiplin dimanapun itu.

Hasil wawancara penulis dengan Ibu Lilis Setiawati Guru Bahasa Indonesia beliau mengatakan:

“Guru harus mempunyai inisiatif tersendiri dalam meningkatkan kedisiplinan terutama kedisiplinan diri terlebih dahulu misalnya, datang tepat kemudian berpakaian rapi dan sopan serta mengikuti cara atau aturan kerja yang telah ditentukan.” (wawancara tanggal 10 Maret 2023)

Menurut Ibu Rizki Amaliah Guru Mata Pelajaran Pilihan PPLG mengatakan:

“inisiatifnya jangan mencari-cari alasan ketika terlambat kesekolah, harus bangun tepat waktu, pakai alarm supaya disiplin waktu.” (wawancara tanggal 10 Maret 2023).

Kemudian menurut Ibu Nur Fadilah Guru Matematika beliau mengatakan:

“ dengan melaksanakan tugas berdasarkan tupoksi pendidik, kemudian dengan datang tepat waktu.” (wawancara tanggal 10 Maret 2023)

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa tenaga pendidik di SMKN 2 Kota Jambi memberikan inisiatif mereka bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik harus diawali dengan disiplin diri dan disiplin waktu.

a. Pandangan Guru terhadap peningkatan budaya disiplin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Seorang tenaga pendidik harus memandang bahwa disiplin itu adalah hal yang wajib dilakukan baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah karena jika seorang guru menerapkan perilaku hidup disiplin maka siswa pun akan melakukan hidup disiplin terutama dalam proses belajar mengajar dikelas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lili Suryani Guru Pendidikan Agama menurut pandangan beliau tentang peningkatan disiplin di SMKN 2 Kota Jambi:

“Disiplin yang diterapkan di SMKN2 Kota Jambi sudah cukup maksimal, hanya masih ada diantara guru kita yang masih datang terlambat, dan ini tidak setiap hari.” (wawancara tanggal 9 Maret 2023)

Pernyataan mengenai pandangan guru terhadap peningkatan budaya disiplin di SMKN Kota Jambi juga disampaikan oleh Bapak Ahmad Nurigal S. Guru Bahasa Inggris.

“Peningkatan disiplin disekolah memang belum signifikan tetapi sudah mulai terus berbenah diri.”(Wawancara tanggal 9 Maret 2023)

Berdasarkan dari dua wawancara diatas menunjukkan bahwa peningkatan disiplin tenaga pendidik di SMKN 2 Kota Jambi sudah mulai berproses dan berbenah menuju lebih baik, namun ada beberapa tenaga pendidik tidak menjalankan disiplin tetapi hal tersebut tidak setiap hari dan masih bisa dirubah.

Observasi penulis melihat “ bahwa guru di SMKN 2 Kota Jambi sudah berusaha menjalankan kedisiplin dengan semaksimal mungkin namun masih ada dikalangan para guru yang kurang disiplin, terutama saat jam masuk kelas ada beberapa guru yang sering terlambat masuk saat jam pelajaran sudah dimula.” (Observasi tanggal 10 Maret 2023) Hal ini juga dituturkan oleh salah seorang guru yaitu, Bapak Muchlis Guru Pendidikan Agama Islam dan BP beliau mengatakan.

“Di Sekolah ini sudah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan budaya disiplin terutama dalam hal disiplin masuk

kelas, masih banyak guru yang masih terlambat masuk mengajar dikelas.”(Observasi tanggal 10 Maret 2023).

Berdasarkan wawancara diatas menunjukkan bahwa guru di SMKN 2 Kota Jambi telah berusaha semaksimal untuk meningkatkan budaya disiplin baik disiplin diri, disiplin waktu, namun ada beberapa guru yang masih kurang kedisiplinannya terutama dalam hal proses belajar mengajar dikelas sehingga hal akan menjadi dampak yang negatif terhadap siswa, namun hal tersebut bisa dirubah seiring peningkatan kedisiplinan yang diterapkan oleh pihak sekolah yaitu kepala sekolah dan jajarannya sehingga hal akan bisa teratasi dengan baik demi kelancaran proses belajar mengajar.

b. Dampak

Ketidak disiplinnya tenaga pendidik tentu menimbulkan dampak yang negatif terhadap siswa didalam proses pembelajaran dikelas sehingga sangat merugikan para peserta didik, karena tingkah laku seorang tenaga pendidik akan ditiru oleh peserta didik jika seorang tenaga pendidik menegak kan kedisiplinan maka peserta didiknya akan ikut disiplin, akan tetapi jika tenaga pendidiknya tidak berlaku disiplin maka otomatis peserta didiknya tidak akan disiplin. di dalam proses pembelajaran dikelas pun akan terganggu dan materi pembelajaran yang diberikan oleh tenaga pendidik tidak akan tuntas.

Berdasarkan wawancara penulis dengan siswi kelas X Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis yaitu Ayu Deadindri Pratiwi mengatakan Bahwa,

“dengan ketidak disiplinnya guru membuat hilangnya waktu belajar siswa, membuat siswa tidak semangat belajar tanpa disadari guru mencontohkan hal yang tidak baik yaitu kurang disiplin.”
(wawancara tanggal 11 Maret 2023).

Kemudian dituturkan oleh Izzumi Aorora siswa kelas x Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis mengatakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

“Menurut saya dampak negatif dari kurangnya disiplin guru didalam proses pembelajaran adalah, kurangnya jam pelajaran sehingga yang tadinya bisa membahas materi A sampai habis, harus dilanjutkan di jam pelajaran yang akan datang. Sedangkan diluar jam pelajaran dapat membuat semua persoalan tidak terselesaikan secara efisien.” (wawancara tanggal 13 maret 2023).

Kemudian hal juga dituturkan oleh Tiffania Keysha Narela Gior siswi kelas Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis mengatakan.

“Kurang disiplin dari para guru anak muridpun akan kurang disiplin, karena hadirnya guru itu akan menjadi contoh dan teladan bagi murid oleh karena itu jika guru tidak disiplin otomatis murid juga akan ikut tidak disiplin.”(wawancara 14 Maret 2023).

Berdasarkan dari tiga wawancara diatas menunjukkan bahwa ketidak disiplinnya seorang tenaga pendidik menimbulkan dampak yang sangat besar bagi peserta didik, terutama dalam proses pembelajaran dikelas menjadi tidak efektif dan efisien. Sejatinya seorang pendidik harus memberikan tauladan yang baik untuk anak didiknya agar menjadi lebih baik akan tetapi jika seorang pendidik memberikan contoh yang kurang baik tentu hal tersebut murid akan mengikutinya dan akan menimbulkan kebosanan bagi murid untuk belajar.

Observasi penulis melihat bahwa dikarenakan tidak disiplinnya waktu bagi tenaga pendidik membuat para siswa/siswi SMKN 2 Kota Jambi merasa jenuh dan bosan sehingga banyak yang bermain game dikelas, tentu jika hal tersebut terus menerus bisa membuat murid menjadi ketinggalan mata pelajaran dan dampak ini membuat tidak tercapainya program pendidikan.

Wawancara penulis dengan Devi Listiani Safitri siswa kelas XII Jurusan Akuntansi dan Keuangan Lembaga dia mengatakan.

“saya melihat dengan tidak disiplin nya guru membuat siswa malas untuk belajar dan menjadi bermain game dan siswa menjadi meniru ketidakdisiplinan mereka.”(wawancara tanggal 14 Maret 2023)

Kemudian wawancara penulis dengan RTS Nidia Fadinah siswi kelas X Jurusan Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis mengatakan.

“Tanpa disadari disadari guru mencotokkan hal yang tidak baik, yaitu kurangnya disiplin hilangnya waktu belajar siswa, siswa jadi tidak semangat menurunnya semangat belajar siswa.(wawancara tanggal 14 Maret 2023)

Dari wawancara dan observasi diatas bahwa disiplin seorang tenaga pendidik menjadi problem yang mendasari menurunnya semangat belajar siswa, apabila hal tersebut terus menerus terjadi maka akan menjadi dampak yang besar kepada murid. Penulis berharap manajemen sekolah harus cepat mengambil tindakan dengan melakukan kontroling terhadap tenaga pendidik yang tidak menjalankan disiplin disaat proses pembelajaran berlangsung dikelas.

3. Kendala Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik Di SMKN 2 Kota Jambi

Dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik butuh waktu dan proses yang sangat panjang, didalam proses terebut pasti ada kendala yang menghambat dalam penerapan kedisiplinan tersebut. Begitu juga yang terjadi di SMKN 2 Kota Jambi banyak kendala yang dihadapi baik kepala sekolah maupun tenaga pendidik. Adapun kendala yang di hadapai ialah sebagai berikut:

a. Kendala Internal Sekolah

Kendala internal disekolah sering mempengaruhi ketidaksiplinnnya tenaga pendidik terutama dilingkungan sekolah karena kurangnya kontroling dari kepala sekolah. Kemudian kendala yang sangat mendasari ketidaksiplinnnya tenaga pendidik terutama disiplin waktu dikarenakan banyaknya jumlah siswa sehingga membuat Tenaga pendidik menjadi telat datang kesekolah. Wawancara penulis dengan Waka Sekolah Bapak Sarifudin beliau mengatakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



“banyak sekali kendala yang kami hadapi untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik pertama, barangkali ketidak hadirannya pemimpin disekolah artinya kepala sekolah menjadi contoh bagi yang lain, kepala sekolah bukan karena jarang ditempat tetapi bisa dikatakan bahwa kepala sekolah banyak kegiatan diluar sekolah. sehingga mempengaruhi budaya disiplin sekolah tersebut, kedua ada yang membuat guru itu kurang disiplin mungkin karena siswa terlalu banyak diampunya, biasanya memang 24 jam pelajaran ini bahkan ada yang lebih dari 30 jam meskipun dalam peraturannya itu maksimal 24 jam pelajaran, tetapi secara manusiawi rasa-rasanya itu tidak memungkinkan jika mengajar sebanyak itu karena mempengaruhi kinerja. Ketiga jalan kita ini kecil apalagi hanya satu arah sulit untuk tepat waktu jika masuk jam 7:30 itu pasti telat karena jalannya sempit juga mempengaruhi kedisiplinan tenaga pendidik.”(wawancara 17 Maret 2023)

Hal itu juga dituturkan oleh Kepala Sekolah Bapak Sujono.

“Adapun kendala yang sering dihadapi yaitu karena banyaknya jumlah siswa maka ketika datang jam 7:30 cukup sulit dikarenakan akses jalan menuju gerbang sekolah yang kecil mengakibatkan kemacetan.”(wawancara 17 maret 2023)

Berdasarkan dari dua wawancara diatas dapat disimpulkan terdapat beberapa kendala hal-hal yang mempengaruhi kedisiplinan tenaga pendidik yaitu kepala sekolah harus menjadi teladan bagi tenaga pendidik dengan datang kesekolah tepat waktu dan juga kepala sekolah aktif dalam kontroling terhadap bawahannya, dalam hal tentang kedisiplinan kehadiran maupun keterlambatan tenaga pendidik tersebut dan juga beberapa kendala lain berupa kecilnya akses menuju ke sekolah yang kecil dan satu arah sedangkan siswa terlalu banyak sehingga membuat kemacetan ini juga dapat menghambat atau mempengaruhi budaya disiplin di sekolah. Kemudian penulis berharap hal ini bisa

diatasi secepat mungkin, pihak sekolah dan tenaga pendidik bisa bermusyawarah dan duduk bersama mencari jalan keluarnya.

b. Kendala Eksternal di Luar Sekolah

Kendala eksternal diluar sekolah juga menjadi problem ketidak disiplinnya tenaga pendidik, dan juga ada pengaruh lingkungan tempat tinggal, sehingga ini menjadi kendala bagi tenaga pendidik kurang menerapkan budaya disiplin ketika berada dilingkungan sekolah. Kemudian juga ada beberapa tenaga pendidik yang mengajar didua tempat hal ini tentu menjadi problem bagi tenaga pendidik, seharusnya kepala sekolah membuat peraturan bahwa tenaga pendidik harus mengajar di satu tempat saja untuk menimalisir waktu dan proses pembelajaran agar menjadi lebih efektif.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru yaitu Ibu Riyanti guru BK dia mengatakan.

“Adapun kendala dalam menjalankan kedisiplinan yaitu. Pertama adalah masalah pribadi yang membuat tidak disiplin kemudian yang kedua masalah lingkungan juga mempengaruhi.”(wawancara tanggal 20 Maret 2023)

Kemudian wawancara penulis dengan Bapak Zubir guru Agama islam beliau mengatakan.

“Kendala yang dihadapi tenaga pendidik di SMKN2 Kota Jambi ini dalam meningkatkan kedisiplinan karena sebagian guru ada yang mengajar dua tempat kemudian guru ada juga guru mempunyai kegiatan diluar sekolah.”(wawancara tanggal 20 Maret 2023).

Berdasarkan dari dua wawancara diatas bisa diambil kesimpulan bahwa kendala bagi tenaga pendidik dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu dikarenakan ada pengaruh lingkungan tempat tinggal dan juga masalah pribadi bagi tenaga pendidik itu sendiri, namun juga ada sebagian tenaga pendidik mengajar disekolah lain selain dari SMKN 2 Kota Jambi. Dari dua

kendala tersebut seharusnya kepala sekolah membuat kebijakan yang sebisa mungkin menimalisir kendala tersebut terutama bagi tenaga pendidik yang mengajar didua tempat.

Karena jika tenaga pendidik mengajar didua tempat otomatis waktu akan terbagi dan mengajar pasti tidak akan fokus hanya pada satu tempat saja, oleh karena itu manajemen sekolah seharusnya membuat kebijakan bagi tenaga pendidik apakah diperbolehkan atau tidak bagi guru untuk mengajar didua tempat, atau diperbolehkan mengajar hanya satu tempat saja atau satu sekolah saja, demi proses pembelajaran agar lebih efektif akan tetapi jika tenaga pendidik mengajar didua tempat bisa membuat proses pembelajaran tidak efektif.

4. Upaya Yang di Lakukan Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di SMK Negeri 2 Kota Jambi

Adapun upaya yang dilakukan manajemen sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Kota Jambi adalah sebagai berikut:

a. Menghargai Waktu

Sebagai seorang tenaga pendidik harus professional didalam sebagai hal baik dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah, karena tenaga pendidik harus menjadi suri tauladan yang baik bagi pendidiknya dan pemberi contoh yang baik pula bagi pesertad didiknya. Seorang tenaga pendidik dituntut untuk selalu disiplin dan jika tenaga pendidik tidak disiplin tentu peserta didik juga ikut tidak disiplin, terutama disiplin waktu, tenaga pendidik harus menghargai waktu yang telah diberikan disaat melaksanakan tugasnya.

Wawancara penulis dengan Ibu Aziah guru Matematika mengatakan.

“ Dalam Upaya kami untuk meningkatkan budaya disiplin di SMKN 2 Kota Jambi ini ialah seorang guru harus lebih menghargai waktu sehingga tidak mengalami keterlambatan dalam melaksanakan tugas.”(wawancara tanggal 21 Maret 2023)

Kemudian juga dituturkan oleh Bapak Zubir guru Pendidikan agama beliau mengatakan.

“Upaya yang harus dilakukan seorang guru untuk meningkatkan kedisiplinan yaitu pertama harus bangun subuh, kemudian yang kedua jam 7:00 sudah harus berada disekolah sampai jam mengajar habis.”(wawancara tanggal 21 Maret 2023).

Dari dua wawancara diatas seorang tenaga pendidik harus melatih disiplin diri yang lebih pokok utama, karena jika diri kita udah terbiasa dengan berlaku disiplin maka akan lebih mudah untuk melaksanakan disiplin tersebut baik dilingkungan sekolah maupun ditempat yang lain.

Disamping itu juga dalam upaya meningkatk kedisiplinan tenaga pendidik, sekolah harus memiliki system pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik misalkan dengan mewajibkan tenaga pendidik untuk mengisi agenda kelas, kemudian mengisi buku absen yang diedarkan oleh kepala sekolah.

Hal tersebut diatas juga dituturkan oleh Kepala Sekolah Bapak Sujono beliau mengatakan.

“Upaya yang kami lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik yaitu, 1. Mewajibkan tenaga pendidik melakukan absen Pinger Print. 2. Melakukan supervisi terhadap tenaga pendidik yang kurang disiplin. 3. Melakukan komunikasi kepada tenaga pendidik yang melanggar.”(wawancara tanggal 22 Maret 2023).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan penjelasan Kepala Sekolah diatas upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik sudah dikatakan memadai, namun hal tersebut belum maksimal dalam penerapannya hal ini perlu peningkatan dan kebijakan dari kepala sekolah. Kemudian harus adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku yang dimulai dari pemimpin sekolah itu sendiri dan sekiranya dengan hal tersebut mampu membuat tenaga pendidik menjadi segan sehingga tergugah hatinya untu selalu bersikap disiplin, karena jika pemimpinnya selalu bersikap disiplin maka bawahannya juga akan ikut disiplin.

b. Sanksi

Dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru perlu adanya pembinaan dan sanksi yang tidak memberatkan tenaga pendidik sehingga dengan sanksi tersebut tenaga pendidik mampu berubah dan menjadi disiplin yang baik, oleh karena itu kepala sekolah harus melakukan tindakan terhadap tenaga pendidik yang tidak disiplin dengan cara melakukan sanksi misalkan 1 kali melanggar memberi teguran 2 kali melanggar memberikan pembinaan dan 3 kali melanggar tenaga pendidik tersebut harus dimusyawarahkan bersama oleh manajemen sekolah.

Hasil wawancara penulis dengan bapak syarifuddin selaku waka sekolah beliau mengatakan.

“ Bagi tenaga pendidik yang telah melampaui batas ketidak hadiran ini tentu urusan kepala sekolah yang memanggil tanpa sepengetahuan kita dan itu kan rahasia sekolah dan bisa kita musyawarahkan secara bersama dalam istilahnya apakah guru tersebut diberi peringatan atau bisa jadi kita keluarkan dan bisa juga tidak kita keluarkan tetapi ada sanksi yang bersipat memberi efek jera bagi pelanggar tersebut. (wawancara tanggal 23 Maret 2023).

Kemudian hasil wawancara penulis dengan salah satu tenaga pendidik yaitu Ibu Nur Fatikah guru beliau mengatakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

“Bagi Guru yang melanggar menurut saya sanksinya dengan melakukan pemanggilan secara langsung atau memberi teguran dan nasihat.(wawancara tanggal 24 Maret 2023).

Hal ini juga dipertegaskan oleh Bapak Zubir guru Agama Islam beliau mengatakan.

“adanya koordinasi antara pendidik disekolah kemudian tahap pertama dipanggil masing-masing personal sekolah, dan jika guru masih tidak disiplin maka dikurangi jam mengajarnya.”(wawancara tanggal 25 Maret 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa bagi guru yang sering melanggar kedisiplinan maka perlu diberikan sanksi yang bersipat manusiawi yang sekiranya tidak memberatkan bagi tenaga pendidik, namun apabila pelanggaran tersebut berulang kali dilakukan maka sanksi yang diberikan akan lebih berat lagi.

Dari semua permasalahan diatas seorang tenaga pendidik harus mempersiapkan diri dengan baik sebelum menerima sebuah pekerjaan, dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembannya sesuai yang dituntut oleh sekolah, karena kinerja pendidik harus memberikan kontribusi kepada sekolah demi keberhasilan dalam proses pendidikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen yang dilakukan Sekolah dalam Meningkatkan

Kedisiplinan Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi. Adapun dukungan yang dilakukan oleh manajemen sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik adalah meliputi berbagai unsur yang terdiri dari bagaimana budaya disiplin dan penerapan disiplin yang dilakukan manajemen sekolah di SMKN 2 Kota Jambi, kemudian juga termasuk bagaimana manajemen sekolah menerapkan strategi dalam upaya meningkatkan disiplin tenaga pendidik.

2. Inisiatif tenaga pendidik dalam meningkatkan kedisiplinan di SMKN 2

Kota Jambi. Adapun inisiatif tenaga pendidik dalam meningkatkan kedisiplinan di SMKN 2 Kota Jambi yaitu dimulai dari tenaga pendidik sendiri yang harus bersikap disiplin dimanapun berada, terutama yaitu disiplin waktu akan tetapi jika seorang tenaga pendidik di dalam dirinya tidak menerapkan kedisiplinan baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan tempat tinggal maka tenaga pendidik tersebut akan susah untuk menjalankan kedisiplinan di saat menjalankan tugasnya ketika mengajar di kelas maupun di lingkungan tempat tinggalnya.

Kemudian efek tenaga pendidik yang tidak disiplin tentu sangat besar misalkan disaat proses pembelajaran tentu akan berdampak negatif kepada siswa karena pada dasarnya seorang pendidik dapat menjadi contoh suri tauladan yang baik bagi siswa yang di ajarnya akan tetapi jika seorang pendidik tidak berlaku disiplin maka otomatis peserta didiknya juga ikut tidak disiplin.

3. Kendala manajemen sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik di sekolah SMKN 2 Kota Jambi.

Adapun kendala yang di hadapi oleh manajemen sekolah dalam kedisiplinan tenaga pendidik adalah terbagi dari dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal yang mana faktor internal masalah yang terjadi di lingkungan sekolah misalkan siswa SMKN 2 Kota Jambi yang terlalu banyak sehingga sangat sulit bagi tenaga pendidik untuk datang tepat waktu hal ini terjadi ketika tenaga pendidik dan siswa datang waktu pagi jadi terhambat karena Jalan masuk pintu gerbang kecil dan hanya satu gerbang, jalan hanya satu arah menuju sekolah.

Kemudian masalah eksternal yaitu pengaruh lingkungan tempat tinggal tenaga pendidik, tenaga pendidik ada yang mengajar dua tempat, dan juga guru ada yang mempunyai kegiatan di luar, jadi dua masalah tersebut ,menjadi kendala bagi manajemen sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik di sekolah.

4. Upaya yang di lakukan manajemen sekolah dalam meningkatkan tenaga pendidik di SMKN 2 Kota Jambi adalah dengan menghargai waktu dalam arti kata datang tepat waktu, melakukan absen pinger print, komunikasi yang intens antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik. Memberikan sanksi bagi tenaga pendidik yang melanggar.

B. Saran

Tenaga pendidik adalah seorang yang profesional yang memiliki tugas untuk merencanakan dan melakukan sebuah proses pembelajaran, memberikan nilai terhadap hasil didalam proses pembelajaran. Namun dari itu semua tenaga pendidik harus memberikan contoh yang baik terhadap anak didiknya karena tenaga pendidik adalah seseorang yang di anggap mempunyai ilmu maka dari itu mengajarliah dengan profesional tanamkanlah pada diri untuk selalu mentaati peraturan dimanapun tempat mengajar terapkanlah kedisiplinan yang baik agar peserta didik juga akan meniru perilaku disiplin tersebut.

Bagi kepala sekolah buatlah kebijakan yang baik yang mampu membuat tenaga pendidik untuk selalu bersikap disiplin jika kepala sekolahnya disiplin maka tenaga pendidik juga akan ikut disiplin juga lah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

marwah seorang pemimpin agar dapat di segani oleh bawahan demi kelancaran proses pembelajaran lebih efektif dan efisien.

C. Penutup

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian yang di tulis dalam skripsi ini masih terlalu jauh dari dari kesempurnaan, baik dari segi isi, bahasa dan metodologinya, namun segala kesempurnaan itu hanyalah milik sang pencipta Allah SWT , dan penulis hanya berusaha untuk mencapai kesempurnaan itu, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan segala masukan baik berupa saran maupun kritik yang bersifat membangun dari pembaca demi kebaikan skripsi ini.

Kemudian kepada semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih yng tak terhingga atas sumbangsiah yang telah diberikan, Semoaga Allah membalaskan semua kebaikan yang mereka berikan. Akhirnya penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan dunia pendidikan serta pembaca umumnya.

Amin ya Robbal ‘Alamin.

Penulis

Al Hilal Hamdi
NIM. 203190102

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. N. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arifin, R., Amirullah, & Abir, K. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Intrans Publishing.
- Cushway, B., & Derek, L. (1993). *Organisational Behaviour and Design Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: PT Elex Media Computindo.
- Emzir. (2011). *Metodelogi Pendidikan Kualitatif Analisis Data*. Bandung: Rajawali Pers.
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Surabaya: Bintang Pustaka Madani.
- Hasibuan, M. S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masaagung CV.
- Hidayat, A., & Machali, I. (2010). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Bandung: Pustaka Educa.
- Kasih, R. C. (2016, Juli). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Manajer Pendidikan*, 10(4), 411-115.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Raflika Aditama.
- Manullang, M. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Prijodarminto, S. (1993). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Saebeni, B. A. (2008). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka setia.
- Safitri, E. (2013, Juli). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Sardiman, A. M. (1990). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Cv.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Predana Media.
- Suwarto, F. X., & koeshartono. (2009). *Budaya Organisasi Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Syafira, D., Annisa, R. M., Syaroh, M., B. R, M. H., Sirait, & Saragih, B. A. (2022). Budaya Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al- Washliyah Mesdan Krio. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12288-12292.
- Syaiful, S. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta Cv.
- T Hani, H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Wahab, S. A. (2012). *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi Ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga. *Jurnal Tarbawi*, 14(1), 81-96.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Nama : AI HILAL HAMDHI
 Nim : 203190102
 Jurusan Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Tenaga Pendidik di Sekolah SMK N 2 KotaJambi.

A. Wawancara

1. Kepala Sekolah
 - a. Bagaimana Budaya Organisasi Yang ada di SMK N 2 Kota jambi?
 - b. Bagaimana Manajemen sekolah dalam menerapkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di SMK N 2 Kota jambi?
 - c. Apa Strategi yang bapak lakukan dalam meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik di SMK N 2Kota jambi?
 - d. Apa kendala bapak dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik di SMK N 2 kota jambi?
 - e. Bagaimana upaya bapak untuk meningkatkan kedisiplinan Tenaga pendidik di SMK N 2 kota jambi?
2. Waka Sekolah
 - a. Bagaimana proses dalam meningkatkan budaya disiplin di SMK N 2 kota jambi?
 - b. Apa kendala manajemen sekolah dalam meningkatkan budaya disiplin tenaga pendidik di SMK N 2 kota jambi?
 - c. Metode-metode apa saja yang bapak terapkan untuk meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik di SMK N 2 Kota Jambi?
 - d. Apa saja nilai-nilai yang di tanam di sekolah dalam menerapkan budaya kedisiplinan di SMK N 2 kota jambi?
 - e. Apa upaya yang di lakukan untuk meningkatkan Kedisiplinan di SMK N 2 kota jambi?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



3. Tenaga Pendidik
 - a. Apa inisiatif yang di lakukan guru dalam meningkatkan budaya disiplin di SMK N 2?
 - b. Apa kendala Guru dalam menjalankan budaya disiplin di SMK N 2 kota jambi?
 - c. Bagaimana pandangan Guru terhadap peningkatan budaya disiplin Tenaga pendidik di SMK N 2 kota jambi ?
 - d. Apa upaya Guru dalam menjalankan Budaya disiplin di SMK N 2 kota jambi?
 - e. Bagaimana sanksi yang di lakukan kepala sekolah terhadap guru yang melanggar disiplin di SMK N 2 kota jambi ?
4. Siswa
 - a. Bagaimana pandangan saudara terhadap kedisiplinan Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Jambi?
 - b. Menurut saudara apa dampak negatif terhadap guru yang kurang disiplin baik didalam proses pembelajaran maupun diluar jam pembelajaran?
 - c. Apakah menurut saudara guru SMK Negeri 2 Kota Jambi sudah menjalankan kedisiplinan yang baik ketika dalam proses pembelajaran berlangsung?
 - d. Apakah tindakan saudara dalam menghadapi guru yang kurang disiplin disaat jam kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung?
 - e. Menurut saudara bagaimana cara yang lebih objektif untuk meningkatkan kedisiplinan guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi?

B. Observasi

1. Mengamati budaya Organisasi di SMK N 2 Kota Jambi.
2. Mengamati kedisiplinan tenaga pendidik di SMK N 2 Kota Jambi.
3. Mengamati kendala yang terjadi di SMK N 2 Kota terhadap Kedisiplinan tenaga Pendidik.
4. Mengamati upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik.
5. Mengamati kondisi tenaga pedidik di SMK N 2 Kota Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



C. Dokumentasi

1. Keadaan historis SMK N 2 Kota Jambi.
2. Keadaan geografis SMK N 2 Kota Jambi.
3. Visi dan Misi Sekolah.
4. Struktur organisasi sekolah.
5. Kurikulum sekolah.
6. Keadaan tenaga pendidik.
7. Data siswa SMK N 2 Kota Jambi.
8. Keadaan sarana dan prasarana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



@Hok cipta milik IN Suftha Jambi

Nama : AL hilal hamdi
 NIM : 203190102
 Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Semester : VIII (Delapan)
 Pembimbing I : Dr. H. Jamrizal, M.Pd.
 Judul Skripsi : Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik Di sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi

Pembimbing I : Dr. H. Jamrizal, M.Pd.

No	Hari/Tanggal	Saran Perbaikan	Tanda Tangan
1	Selasa, 13-02-2023	Penyerahan surat Penunjukan Dosen Pembimbing dan Bimbingan Proposal Skripsi	
2	Rabu, 15-02-2023	Perbaikan Proposal BAB III	
3	Rabu, 22-02-2023	ACC Seminar Proposal Skripsi	
4	Jum'at, 07-04-2023	Perbaikan Hasil Seminar Proposal Skripsi dan ACC Izin Riset	
5	Selasa, 18-04-2023	Bimbingan Skripsi Perbaikan BAB I	
6	Rabu, 19-04-2023	Bimbingan Skripsi Perbaikan BAB I Sampai BAB IV	
7	Kamis, 27-04-2023	Bimbingan Skripsi Perbaikan BAB V	
8	Selasa, 09-05-2023	ACC Sidang Munaqasah (Skripsi)	

State Islamic University of Suftha Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi



Nama : AL hilal hamdi
 NIM : 203190102
 Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Semester : VIII (Delapan)
 Pembimbing II : Dr.Najmul Hayat, M,Pd.
 Judul Skripsi : Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Tenaga Pendidik Di sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kota Jambi

Pembimbing II : Dr. Najmul Hayat, M.Pd

No	Hari/Tanggal	Saran Perbaikan	Tanda Tangan
1	Sabtu, 11-02-2023	Penyerahan surat Penunjukan Dosen Pembimbing dan Bimbingan Proposal Skripsi	
2	Senin, 13-02-2023	Bimbingan Proposal Skripsi BAB II	
3	Sabtu, 18-02-2023	Bimbingan Proposal Skripsi Studi Relevan	
4	Selasa, 21-02-2023	ACC Seminar Proposal Skripsi	
5	Senin, 05-03-2022	Perbaikan hasil seminar proposal skripsi dan ACC Izin Riset	
6	Senin, 10-04-2023	Bimbingan Skripsi kata pengantar, persembahan, motto, abstrak	
7	Sabtu, 15-04-2023	Bimbingan Skripsi perbaikan BAB I, BAB II dan Penulisan EYD	
8	Kamis, 20-04-2023	Bimbingan Skripsi perbaikan BAB III sampai BAB V	
9	Senin, 08-05-2023	ACC Sidang Munaqasah (Skripsi)	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufthah Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufthah Jambi

DAFTAR RESPONDEN

No	Nama	Keterangan
1	Sujuno,Spd.,M,Pd	Kepala sekolah
2	Syarifuddin,S	Wakil kepala sekolah
3	Lili suryani.S.Ag	GURU
4	Ahmad Nuriqal.S	GURU
5	Lilis setiawati	GURU
6	Azizah,S,Pd	GURU
7	Drs.Zubir	GURU
8	Muchlis,M.Pd	GURU
9	Riyanti	GURU
10	Naufal Firdaus S,Tr,Par	GURU
11	Nur fathikah	GURU
12	Riski Amaliah,M,Pd	GURU

No	Nama	Keterangan
1	Naila khaironi	SISWA
2	Merin naila Zahra	SISWA
3	Izzumi Aurora	SISWA
4	Keke cita amelia	SISWA
5	Alifah adilah	SISWA
6	Ayu diandri Pratiwi	SISWA
7	Tiffania keysya nafela geor	SISWA
8	Tiara Aulia	SISWA
9	Esti Fatima sari	SISWA
10	Dhita indah Hapsari	SISWA
11	Devi lestiani Safitri	SISWA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

DOKUMENTASI

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 kota jambi Provinsi jambi

**Gambar 5. 1 Wawancara Bersama
Kepala Sekolah**



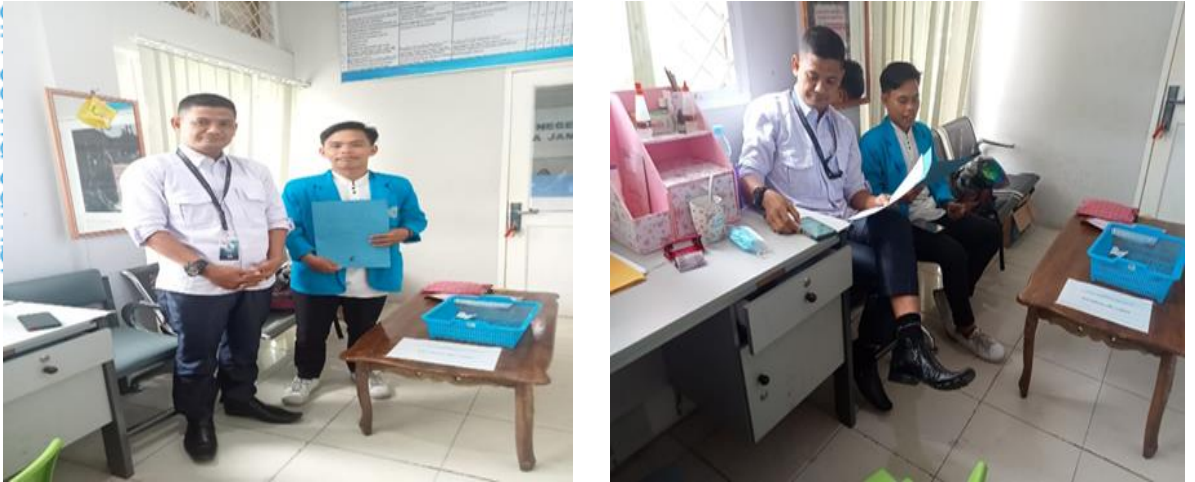
State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

@ Hak cipta milik UIN Su

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**Gambar 5. 2 Wawancara Bersama Wakil
Kepala Sekolah**



@ Hak cipta milk

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

Gambar 5. 3 Wawancara guru SMKN 2



@ Hak cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

State Islamic University of Suntho Thaha Saifuddin Jambi

**Gambar 5. 4 Wawancara Bersama
Siswa**



@ Hak cipta

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Gambar 5. 5 Ruang laborotorium SMKN 2 Gambar 5. 6 Halaman Sekolah SMKN 2

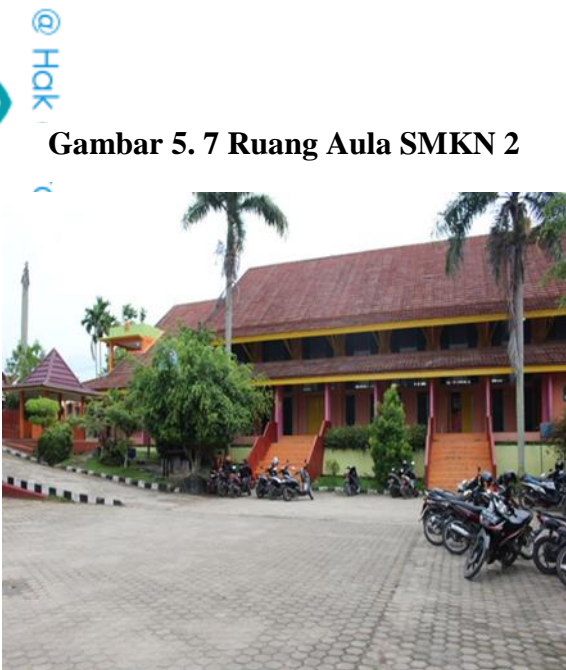


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

State Islamic University of Sunthhan Thaha Saifuddin Jambi





Gambar 5. 7 Ruang Aula SMKN 2



Gambar 5. 8 Musholla SMKN 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

State Islamic University of Sunthhan Thaha Saifuddin Jambi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP (CURICULUM VITAE)



NAMA : AL HILAL HAMDI

JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI

TEMPAT/TGL LAHIR : Ds BARU SUNGAI SAKAI 05-APRIL – 2000

ALAMAT (SEKARANG) : Ds BARU SUNGAI SAKALBANGKO.

PEKERJAAN : MAHASISWA

ALAMAT EMAIL : alhilalhamdi342gmail.com

NO KONTAK : 082262084126

Pengalaman Pendidikan formal

1. SD Desa Baru Sungai Sakai
2. MTS Swasta Ponpes Al Hidayah Jambi
3. MAS Al hidayah Jambi
4. UIN STS Jambi

Motto Hidup : Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda