



**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI
SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN
DISIPLIN GURU DI SMPN 1 SUNGAI TARAB
KEBUPATEN TANAH DATAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

WELLY ANGGRAINI

NIM: 1630103092

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATUSANGKAR
1441 H / 2020 M**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Welly Anggraini
Nim : 1630103092
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SMPN 1 SUNGAI TARAB KABUPATEN TANAH DATAR". Adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila kemudian terbukti sebagian plagiat, maka bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Februari 2020
Membuat pernyataan



Welly Anggraini
Nim. 1630103092

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama WELLY ANGGRAINI, NIM. 1630103092, dengan judul: PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SMP NEGERI 1 SUNGAI TARAB KABUPATEN TANAH DATAR. Memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing I



Dr. Asmendri, S.Ag.,M.Pd
NIP. 19700825 200003 1 001

Batusangkar, Februari 2020
Pembimbing II



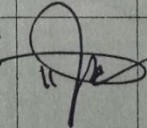


Febrineng, M.Pd.I
NIP.-

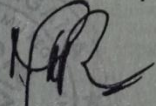
PENGESAHAN TIM PENGUJI

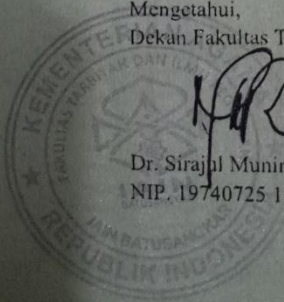
Skripsi atas nama Welly Anggraini, NIM. 1630103092, judul: PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SMP N 1 SUNGAI TARAB KABUPATEN TANAH DATAR telah diuji dalam Ujian *Munagasyah* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang dilaksanakan pada hari Jum'at Tanggal 30 April 2020

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/ NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr. Asmendri, S.Ag., M.Pd NIP.19700825 2000031001	Ketua Sidang/ Pembimbing I		26-6-20
2	Febrincng, M.Pd.I NIP.-	Sekretaris Sidang/ Pembimbing II		29-6-20
3	Dr. Hj. Demina, M.Pd NIP. 196906252000032001	Penguji Utama		30/6/20

Batusangkar, Juni 2020
Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


Dr. Sirajal Munir, M.Pd
NIP. 19740725 199903 1 003



ABSTRAK

WELLY ANGGRAINI, NIM 1630103092 judul: “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMPN 1 Sungai Tarab”. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar 2020.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah masalah kedisiplinan guru yang mana ketentuan guru diwajibkan hadir 15 menit sebelum jam pelajaran dimulai namun masih ada yang terlambat. Dan ada guru yang tidak melengkapi diri dengan kelengkapan administrasi pembelajaran berupa perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus, buku pegangan pengajaran, maupun alat bantu belajar atau media yang diperlukan di kelas. Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah melalui teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data yang penulis gunakan adalah triangulasi data, triangulasi metode, dan triangulasi waktu.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala SMPN 1 Sungai Tarab yaitu secara umum peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin guru di SMPN 1 Sungai Tarab telah menjalankan tugasnya dengan baik. Hal itu terlihat bahwa kepala sekolah telah melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin guru baik itu kedisiplinan waktu dan juga disiplin dalam menjalankan tugas dalam proses PBM. Untuk meningkatkan disiplin waktu kepala sekolah membuat peraturan tata tertib, mensosialisasikan peraturan yang telah di buat, melakukan pengawasan serta binaan. Dalam meningkatkan kedisiplinan dari segi ketugasan mulai dari kelengkapan administrasi pembelajaran yaitu RPP, Silabus dan juga metode, media atau alat yang digunakan oleh guru dalam melakukan tugas dalam proses PBM kepala sekolah melakukan supervisi kelas atau melihat secara langsung bagaimana guru dalam menjalankan tugasnya. Jika terdapat masalah atau kendala kepala sekolah akan membantu dan memberikan masukan kepada guru. kepala sekolah memberikan motivasi dan dorongan kepada guru agar nantinya guru dapat lebih semangat dan lebih meningkatkan kedisiplinan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	
BIODATA PENULIS	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Definisi Operasional	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	7
1. Kepemimpinan.....	7
2. Pengertian Kepala Sekolah.....	8
3. Fungsi Kepala sebagai Manajer	9
4. Aspek Kemampuan Kepala Sekolah	19
5. Kunci Sukses Kepala Sekolah	19
B. Supervisi Pendidikan	20
1. Pengertian supervisi pendidikan	20
2. Tujuan supervisi pendidikan.....	21
3. Prinsip- prinsip supervisi pendidikan.....	22
4. Fungsi supervisi pendidikan	23
5. Kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh supervisor	23
C. Disiplin Guru.....	24
1. Pengertian Disiplin Guru.....	24
2. Dasar Disiplin Guru	25
3. Indikator-Indikator Kedisiplinan Guru.....	26

4. Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Guru	27
5. Upaya Peningkatan Disiplin Guru	27
D. Penelitian yang Relevan.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	42
B. Metode Penelitian	42
C. Latar dan Waktu Penelitian	42
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Sumber Data.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	45
G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data	47
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Umum Penelitian.....	48
1. Sejarah Singkat SMPN 1 Sungai Tarab.....	48
2. Visi, Misi dan Tujuan SMPN 1 Sungai Tarab	49
3. Letak Geografis SMPN 1 Sungai Tarab.....	51
4. Data Guru dan Pegawai di SMPN 1 Sungai Tarab	51
B. Temuan Khusus Penelitian.....	52
1. Kepala sekolah sebagai supervisor melakukan sosialisasi peraturan dan pengawasan untuk meningkatkan disiplin guru di SMPN 1Sungai Tarab.....	52
2. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan lokal karya	56
C. Pembahasan.....	59
BAB VPENUTUP	
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66
DAFTAR KEPUSTAKAAN	68
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Identitas Sekolah.....	48
Tabel 1.2 Letak Geografis SMPN 1 Sungai Tarab.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Izin Penelitian dari IAIN Batusangkar.....	73
2 Surat Izin Penelitian dari KESBANGPOL Tanah Datar.....	74
3 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	75
4 Tabel 1.3 Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN N 1 Sungai Tarab.....	76
5 Tabel 1.4 Data Guru Melanjutkan Kualifikasi Pendidikan S1 dan S2 SMP N 1 Sungai Tarab.....	79
6 Tabel 1.5 Sarana dan prasarana di SMPN 1 Sungai Tarab.....	80
7 Tabel 1.6 Jumlah Siswa SMPN 1 Sungai Tarab.....	82
8 Daftar Hadir Guru.....	83
9 Pedoman wawancara.....	86
10 Hasil Wawancara.....	88
11 Dokumentasi.....	99
12 Bukti Kegiatan Kepala Sekolah melakukan supervisi.....	103

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting bagi kehidupan manusia, sebab melalui pendidikan segenap potensi yang dimiliki manusia termasuk ilmu pengetahuan akan dapat dikembangkan. Oleh sebab itu manusia diwajibkan untuk menuntut ilmu pengetahuan tersebut. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 :

﴿ خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٌ الْعِلْمَ أُوتُوا وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرَفَعُ ﴾

“Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena sasarannya adalah peningkatan kualitas SDM. Upaya pendidikan melalui internalisasi nilai-nilai kemanusiaan menuntun untuk memanusiakan manusia. Oleh karena itu, pendidikan menjadi kebutuhan manusia (Triwiyanto, 2014: 1).

Pendidikan harus direncanakan dengan matang mulai dari kepala sekolah, guru, metode belajar, bahkan mengenai budaya kedisiplinan di lingkungan sekolah, agar terwujud suasana belajar dan mengajar yang aktif dan efektif. Sekolah sebagai institusi pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan mutu, perlu dikelola, diatur, ditata dan diberdayakan, agar dapat menghasilkan produk atau hasil secara optimal. Secara internal, Sekolah memiliki perangkat guru, murid, kurikulum, sarana dan prasarana. Sedangkan secara eksternal, sekolah memiliki dan berhubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horizontal.

Untuk tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana diuraikan di atas, maka diperlukan kerjasama yang baik dan saling sinergi antara ketiga lingkungan pendidikan yaitu: lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat. Sekolah sebagai institusi publik yang bergerak dibidang pendidikan harus senantiasa memperhatikan kedisiplinan guru-gurunya selama melaksanakan proses pembelajaran. Untuk itu, diperlukan kesadaran yang tinggi dari guru-guru agar dapat melaksanakan kewajibannya itu dengan baik.

Selain guru, secara struktur dan fungsional kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang memiliki tanggung jawab untuk memajukan pendidikan yang ia pimpin. Untuk mendapatkan guru yang bermutu dan berkualitas dibutuhkan kerja keras dan kemauan yang kuat. Salah satunya adalah bentuk kedisiplinan sebagai teladan dan panutan baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat. Kedisiplinan guru dapat terbentuk dan terbangun salah satunya karena peran kepala sekolah sebagai atasan guru.

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati suatu sistem yang mengharuskan tunduk pada segenap keputusan atau perintah atau peraturan yang menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis berlaku.

Salah satu cara mengukur kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya adalah dalam mendisiplinkan guru. Keberhasilan organisasi pendidikan sangat dipengaruhi oleh factor kepemimpinan. Dengan kata lain, sebuah organisasi dapat lebih berhasil dari organisasi lain karena dipengaruhi oleh keunggulan pemimpinnya. Untuk itu visi dan misi yang jelas sangat dibutuhkan, sekolah tanpa visi misi yang jelas tidak akan berarti, karena tidak memiliki tujuan yang jelas bagaimana seharusnya akan melangkah kedepan. Disinilah peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya.

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi pendidikan bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Salah satu bagian pokok dalam supervise tersebut adalah mensupervisi guru dalam menjalankan peraturan tata tertib dan kegiatan pembelajaran. Supervise merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dalam supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang siswa dan sekolah. Serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui musyawarah atau diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Selain itu fungsi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan adalah menolong guru agar mampu melihat persoalan yang dihadapi, sehingga guru dapat memecahkan masalah yang dihadapi.

Guru sebagai fasilitator bagi siswa merupakan elemen yang penting didalam suatu sistem pendidikan karena ditangan guru lah keberhasilan suatu sekolah dengan out put siswa yang berkualitas yang dicapai. Oleh karena itu supervisi pendidikan di arahkan kepada peningkatan disiplin guru yang perlu senantiasa untuk dibina, diartikan, diberi jalur keluar sehingga beban berat tidak dirasakan sendirian. Disinilah perlu adanya kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru.

Salah satu hal yang penting bagi kepala sekolah adalah bagaimana ia bersikap dan bertindak terhadap bawahannya sehingga menjadi pemimpin yang baik sekaligus menjadi pemimpin yang diharapkan, karena pemimpin yang berhasil ialah orang yang mampu menciptakan kondisi social

sedemikian rupa sehingga setiap orang dapat memaksimalkan daya dan kreatifitasnya.

SMP N 1 Sungai Tarab merupakan salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah yang menjadi kepercayaan masyarakat setempat untuk mendidik anaknya. Namun tetap terdapat masalah yang menjadi gejala kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan, meskipun kepala sekolah sudah menanankan tata kedisiplinan yang baik terhadap bawahannya, baik guru, siswa serta karyawan sekolah yang tercemin dalam susunan kode etik dan tata tertib. Namun para guru masih cukup rendah dalam pelaksanaan kedisiplinan.

Berdasarkan survey yang penulis lakukan terdapat guru yang terlihat disiplin, namun masih ada guru yang tergolong belum disiplin mulai dari tentang ketentuan guru diwajibkan hadir 15 menit sebelum jam pelajaran dimulai. Dan juga ada guru yang tidak melengkapi diri dengan kelengkapan administrasi pembelajaran berupa perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus, buku pegangan pengajaran, maupun alat bantu belajar atau media yang diperlukan di kelas. Hal itu tentu akan menjadi hambatan untuk memajukan sekolah. Untuk mewujudkan kedisiplinan guru, tentunya semua itu tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Disini akan terlihat bagaimana kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan disiplin guru.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menuangkan penelitian ini dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pendidikan dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian di atas, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian

a. Bagi IAIN Batusangkar

Hasil penelitian ini dapat di manfaatkan oleh Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, sebagai sumbangsih pemikiran dan dapat dijadikan bahan kajian lebih mendalam oleh peneliti yang selanjutnya.

b. Bagi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Penelitian ini dapat di manfaatkan sebagai penunjang dalam pembelajaran tentang bagaimana sebuah organisasi menjalankan tugas dengan tujuan yang akan dicapai.

c. Bagi Lembaga Pendidikan SMP Negeri 1 Sungai Tarab

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi lembaga tersebut untuk memberikan yang lebih lagi dan memberikan kontribusi pemikiran dalam peran kepala sekolah meningkatkan disiplin guru.

d. Bagi Sekolah SMP lainnya

Penelitian di SMP Negeri 1 Sungai Tarab ini dapat sebagai acuan bagi Sekolah Menengah Pertama lainnya dalam meningkatkan disiplin.

e. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan tentang penelitian dan sebagai penambah wawasan serta sebagai salah satu pemenuhan tugas akhir dari persyaratan penyelesaian tugas akhir.

2. Luaran Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi pembaca dan bisa diseminarkan dunia internasional dalam bentuk jurnal.

F. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan makna dalam penafisran dari judul skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang kepala sekolah dalam menggerakkan, mendorong, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang meliputi kemampuan yang menjadi contoh dan suri tauladan bagi bawahannya, kemampuan memberikan penyadaran kepada bawahan dan kemampuan memberikan motivasi.
2. Supervise pendidikan merupakan suatu usaha bimbingan yang dilakukan pemimpin yaitu kepala sekolah untuk membina para guru dan seluruh stafnya yang bertugas menangani proses belajar mengajar agar mampu meningkatkan dan mengembangkan keampuannya dalam mewujudkan situasi belajar yang semakin meningkat dan mencapai tujuan pemebleajaran yang diharapkan.
3. Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah yang meliputi disiplin pada waktu, disiplin dalam memenuhi peraturan dan loyalitas kerja tanpa ada pelanggaran- pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Purwanti, 2013: 212).

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu hal yang sangat menarik dibicarakan, baik berkaitan dengan peranan, fungsi, ataupun gaya kepemimpinan. Berbagai hal yang melekat dalam kepemimpinan berpengaruh pada aktivitas organisasi (baik organisasi Formal ataupun Nonformal, organisasi Profit ataupun organisasi nonprofit) untuk mencapai tujuan. organisasi Formal memiliki Struktur yang relatif permanen, seperti pembagian kerja, baik secara berjenjang (vertikal) maupun merata (horisontal). Organisasi nonformal memiliki struktural semi permanen, mudah berubah dan berkembang, sehingga dapat berbeda-beda antara jenis organisasi yang sama.

Organisasi dengan berbagai bentuk (formal atau non-formal) memerlukan seorang pemimpin (*leader*). Seseorang yang mengemban tugas sebagai pemimpin dalam melakukan kegiatannya memerlukan kemampuan kepemimpinan (*leadership*). Menurut sejarah, masa kepemimpinan muncul pada abad 18, dengan beragam definisi atau pengertian yang dibuat (Ambarita, 2015: 52).

Kepemimpinan menurut suratkeputusan Badan Administrasi KepegawaianNegaraNo.27/KEP/1972 ialah kegiatan untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan. Kepemimpinan menurut surat edaran Kepala Badan Administrasi kepegawaian Negara No.02/SE/1980 ialah kemampuan

seorang pegawai negeri sipil untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara optimal (Usman, 2009: 280).

Kepemimpinan adalah (cara atau teknik-gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan (Pasolong, 2008: 5). Howard H. Hoyt Administration menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang. Kepemimpinan adalah sebagai ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan aktivitas posisi Administratif (Yuki, 2015: 3).

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas seseorang dalam menjalankan tugas dan fungsinya, secara terintegrasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, melalui proses sistematis dan melibatkan atau adanya dukungan orang lain yang bersifat mengikuti atau melaksanakan perintah, arahan, dorongan serta larangan kepada anggota organisasi (Khilmiyah, 2015: 6).

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian, secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat di mana interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Kompri, 2015: 1).

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan tertentu seperti latar belakang, pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas (Wahjosumidjo, 2010: 84).

Sedangkan secara terminologi, Wahjosumidjo, (2002) mengemukakan pengertian kepala sekolah adalah sebagai seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk dalam Asmendri, (2006) mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kepala Sekolah sangat luas sekali bagi satu individu. Sebuah solusi dapat diberikan dengan keterlibatan dan bantuan orang lain, untuk memenuhi tugas dan tuntutan tak terbatas, sumber daya yang dikumpulkan Kepala Sekolah adalah suatu alternatif praktis. Suatu pendekatan bersama atau tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kepemimpinan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi semua komponen sekolah (guru, murid dan staf) agar mau bekerja bersama, melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. (Mulyadi, 2010: 9).

3. Fungsi Kepala Sekolah sebagai Manajer

a. Kepala sekolah sebagai jabatan formal

Menurut Schermerhorn yang dikutip oleh Qomari Anwar (2002;99) bahwa di dalam lingkungan organisasi kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk:

- 1) Kepemimpinan formal (formal leadership) yang biasanya dipilih melalui seleksi dengan persyaratan tertentu dan kriteria

tertentu yang menjadi bahan pertimbangan yang harus diperhatikan betul seperti latar belakang, pengalaman, usia, kepangkatan, pembinaan karier, masa jabatan atau golongan, integritas, kepribadian atau harga diri.

- 2) Kepemimpinan informal yang biasanya diakui karena seseorang memiliki kemampuan tertentu untuk membantu memecahkan berbagai persoalan yang muncul di tengah masyarakat.

Jadi kepemimpinan formal terjadi, apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui seleksi. Sedangkan informal terjadi di mana kedudukan pemimpin dalam satu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul karena mempunyai pengaruh atau kecakapan di tengah-tengah organisasi. Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang lain tanpa disadari oleh pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui proses serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia pangkat, dan integritas. Oleh karena itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal sebab pengangkatannya melalui proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Don Hellriegel menjelaskan bahwa, ada tiga macam peran pemimpin dilihat dari otoritas dan status formal seorang pemimpin. Tiga macam peran seorang pemimpin tersebut yaitu: *Interpersonal*, *Informasional*, dan *Decisional Rules*. Ketiga peran tersebut apabila dikaitkan atau diintegrasikan kedalam status formal kepala sekolah secara singkat dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a) Peran hubungan antar perseorangan (*Interpersonal roles*) peran ini timbul akibat otoritas dari seorang manajer meliputi:
- (1) *Figurehead*, belarti lambang. Dalam pengertian sebagailembaga kepala sekolah mempunyai kedudukan yang selalu melekat dengan sekolah. Kepala sekolah dianggap lambang sekolah.
 - (2) Kepemimpinan (*leadership*) peran sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir kerja dan produktivitas yang tinggi.
 - (3) Penghubungan (*relation*) dalam fungsi ini kepala sekolah berperan menjadi penghubungan antara kepentingan sekolah dengan lingkungan luar sekolah.
- b) Peran Informasional (*Informational roles*). Kepala sekolah berperan menerima dan menyebarluaskan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, siswa dan orang tua siswa. Dalam fungsi informasional inilah kepala sekolah berperan sebagai “pusat urat syaraf” (*nerve senter*) sekolah.
- c) Berbagai pengambilan keputusan (*Desicional Roles*). Ada empat macam peran kepala sekolah sebagai pengambil keputusan, yaitu:
- (1) *Entrepreneur*. Dalam peran ini kepala sekolah selalu berusaha untuk memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru.
 - (2) Orang yang memperhatikan gangguan yang timbul pada suatu sekolah tidakhanya diakibatkan kepala sekolah yang tidak memperhatikan situasi, tetapi bisa juga akibat kepala sekolah yang tidak mampu

mengantisipasi semua akibat pengambilan keputusan yang telah diambil.

(3) Orang yang menyediakan segala sumber (*a Resource Allokater*). Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan siapa memperoleh atau menerima sumber-sumber yang telah disediakan. Sumber yang dimaksud meliputi sumber daya manusia, dana peralatan dan berbagai kekayaan sekolah lainnya.

(4) *A Negotiator Rules*. Dalam fungsi ini kepala sekolah harus mampu untuk mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar. Menjalin dan memenuhi kebutuhan baik untuk sekolah maupun dunia usaha.

b. Kepala sekolah sebagai Edukator

Arti dari definisi pendidik dapat digali dari berbagai sumber di antaranya dalam kemampuan individu, kamus besar bahasa indonesia pendidik adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran, sehingga pendidikan dapat diartikan proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam rangka mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dan jika di hubungkan dengan definisi dari berbagai sumber di atas, peran kepala sekolah sebagai pendidik merupakan peran yang sangat berat dan sekaligus mulia.

Bertugas melaksanakan pembinaan anak dan proses belajar serta bermain secara efektif dan efisien, terutama bila ada guru yang berhalangan. Menanggapi pertanyaan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai edukator atau pendidik, Daryanto dalam Wahjosumidjo, (2011) berpendapat bahwa kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru

merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum disekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya.

Wahjosumidjo menjelaskan, sebagai seorang pendidik seorang kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai:

- 1) Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
- 2) Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
- 3) Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriyah.
- 4) Artistik, hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan.

Suatu hal yang harus diperhatikan oleh sikap kepala sekolah terhadap peranannya sebagai pendidik, mencakup dua hal pokok yaitu: sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan dan bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.

Ada 3 tugas utama yang dilakukan oleh seorang pendidik yaitu: *enlight, educate, empower*. Ketiga hal utama itu akan melahirkan iman, ilmu, dan amal. Apa yang dilakukannya mencerahkan. Dia mampu memberikan pelayanan pendidikan yang baik dan mempunyai kekuatan yang tangguh untuk menaklukkan dirinya sendiri. Dia harus mampu memimpin dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain. Selain itu, kepala sekolah yang ideal adalah kepala sekolah yang memiliki sifat kenabian seperti sidiq, tabligh, amanah, dan fatonah. Dia mampu berbuat jujur, tidak pernah berdusta, mampu berkomunikasi

dengan baik, bertanggung jawab, cerdas. Dia memiliki tingkat kedewasaan yang tinggi dan pantang mengeluh. Dia merupakan simbol dari perjuangan seorang guru tangguh berhati cahaya.

c. Kepala sekolah sebagai Manajer

Seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumberdaya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Stoner ada delapan macam fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, yaitu bahwa para manajer:

- 1) Bekerja dengan, dan melalui orang lain.
- 2) Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan.
- 3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan.
- 4) Berpikir secara realistik dan konseptual.
- 5) Adalah juru penengah.
- 6) Adalah seorang politisi.
- 7) Adalah seorang diplomat, dan
- 8) Pengambil keputusan sulit.

Kedelapan fungsi manajer yang dikemukakan oleh Stoner tersebut tentu saja berlaku bagi setiap manajer dari organisasi apa pun, termasuk kepala sekolah sehingga kepala sekolah yang berperan mengelola kegiatan sekolah harus mampu mewujudkan kedelapan fungsi dalam perilaku sehari-hari. Walaupun pada pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber

daya manusia, seperti para guru, staf, siswa, dan orang tua siswa, dana, sarana, serta suasana dan faktor lingkungan di mana sekolah itu berada.

d. Fungsi sebagai Administrator

Mengutip Soekarto Indrafachrudi dalam Asmendri, (2006) menyatakan bahwa administrasi pendidikan adalah proses mempertumbuhkan aktivitas yang bersifat khusus melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pembinaan baik mengenai sumber daya manusia maupun mengenai sumberdaya non-manusia, agar pembinaan sekolah lebih mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrasi pendidikan.

Kepala sekolah sebagai administrator hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi tersebut kedalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya. Menurut Purwanto (fungsi yang harus dilaksanakan kepala sekolah selaku administrator yaitu:

- 1) Membuat perencanaan, salah satu fungsi utama dan pertama yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah adalah membuat dan menyusun perencanaan. Paling tidak setiap kepala sekolah harus membuat rencana tahunan. Setiap tahun menjelang tahun ajaran baru, kepala sekolah hendaknya sudah siap menyusun rencana yang akan dilaksanakan untuk tahun ajaran berikutnya.
- 2) Menyusun organisasi sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan perlu menyusun organisasi sekolah yang dipimpinnya. Melaksanakan pembagian tugas, serta

wewenangnya kepada guru-guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur organisasi sekolah yang telah disusun dan disepakati bersama.

- 3) Bertindak sebagai kordinator dan pengarah. Adanya kordinasi serta pengarah yang baik dan berkelanjutan dapat menghindarkan kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antar bagian atau antar personel sekolah.
- 4) Melaksanakan pengelolaan kepegawaian, yang mencakup di dalamnya penerimaan dan penempatan guru dan pegawai sekolah, pembagian tugas pekerjaan guru dan pegawai sekolah, usaha kesejahteraan guru dan pegawai sekolah, mutasi atau promosi guru dan pegawai sekolah.

Semuanya yang telah dibicarakan diatas memerlukan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan bijaksana disertai pengawasan dan pembinaan yang tepat dan berkelanjutan.

e. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Supervisi adalah salah satu tugas pokok dalam administrasi pendidikan bukan hanya merupakan tugas pekerjaan para inspektur maupun pengawas saja melainkan juga tugas pekerjaan kepala sekolah terhadap pegawai-pegawai sekolahnya, seperti yang dikemukakan oleh Purwanto, bahwa yang termasuk kategori supervisor dalam pendidikan adalah kepala sekolah, pemilik sekolah, dan para pengawas di tingkat kabupaten/kota madya serta staf kantor bidang yang ada di tiap provinsi. Oleh karena itu, salah satu fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah fungsi supervisor terhadap guru-guru dan pegawai lainnya. Kegiatan pengawasan kepala sekolah dalam keseluruhan proses pendidikan merupakan bagian yang integral terhadap keseluruhan proses kegiatan pendidikan lainnya, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dapat tercapai dengan efektif dan efisien melalui kegiatan guru-guru sebagai para pelaksananya (Daryanto, 2011: 84).

Tugas dan kewajiban kepala sekolah di samping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerja sama secara harmonis dengan guru-guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Ia berkewajiban membangkitkan semangat staf dan guru-guru, pegawai dan siswanya, mengembangkan kurikulum sekolah, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru-guru dan pegawainya, merumuskan rencana sekolah dan tahun bagaimana melaksanakannya. Tugas-tugas kepala sekolah seperti itu adalah bagian dari fungsi-fungsi supervisi (pengawasan) yang menjadi kewajibannya sebagai pemimpin sekolah.

Dalam penerapannya di lapangan secara umum kegiatan pengawasan kepala sekolah tersebut meliputi kegiatan meneliti, menilai, memperbaiki, membina dan bekerja sama dengan guru-guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu pada hakikatnya, tujuan pengawasan kepala sekolah ini adalah untuk membina dan membimbing guru-guru dalam memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar yang optimal sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana yang telah ditetapkan di dalam kurikulum.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa pelaksanaan kegiatan pengawasan kepala sekolah bertujuan untuk mencegah dan memperbaiki kesalahan atau penyimpangan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh guru-guru dalam pelaksanaan kegiatan mengajar.

f. Kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*)

Kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan didepan. Sebagaimana telah dijelaskan juga sebelumnya bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan secara umum merupakan pengaruh atau kiat memengaruhi orang lain sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha untuk mencapai tujuan

organisasi. Kepala sekolah selaku seorang pemimpin harus mampu memengaruhi, membujuk dan menyakinkan para bawahannya yaitu guru-guru dan karyawan agar mereka dengan penuh kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal berusaha mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah merupakan contoh teladan dalam setiap perilaku bagi semua bawahan dalam lingkungannya.

g. Kepala sekolah sebagai staf

Di samping peranan kepala sekolah sebagai pejabat formal yang mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan dan memberikan instruksi atau perintah, kepala sekolah juga berperan sebagai staf. Karena keberadaan kepala sekolah dalam organisasi yang lebih luas atau di luar sekolah berada di bawah kepemimpinan pejabat lain, baik langsung maupun tidak langsung yang berperan sebagai atasan kepala sekolah. Oleh sebab itu, sebagai bawahan, seorang kepala sekolah juga melakukan tugas sebagai staf, artinya seorang yang bertugas membantu atasan dalam proses pengelolaan organisasi.

Pengertian membantu atasan, mengandung arti memberikan saran, pendapat, pertimbangan serta nasihat dalam merencanakan, dan mengendalikan kegiatan, pengambilan keputusan dan kegiatan manajemen lain, memecahkan masalah yang dihadapi, mengordinasikan kegiatan oprasional dan melakukan penilaian (Kompri, 2015: 32). Agar tugas-tugas kepala sekolah sebagai staf dalam membantu atasan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka kepala sekolah selalu:

- 1) Melihat, memperhatikan dan mencari cara-cara baru untuk maju.
- 2) Memberikan informasi yang diperlukan tentang sebab-sebab dan akibat suatu tindakan.

- 3) Memiliki perasaan prioritas, cara berpikir tepat waktu, strategisc, perspektif dan pertimbangan-pertimbangan yang lain.
- 4) Menyadari kedudukannya sebagai pemikir (Brainpower), dari pemimpin bukan sebagai pengambil keputusan dan pemberi perintah.

4. Aspek Kemampuan Kepala Sekolah

Menurut Burhanuddin yang di kutip Andang, (2014) ada empat kategori pokok yang merupakan aspek kemampuan yang perlu dikembangkan kepala sekolah untuk mendukung efektivitas kepemimpinannya yaitu: (a) kepribadian (*personality*); (b) pemahaman dan penguasaan terhadap tujuan-tujuan pendidikan (*purpose*); (c) pengetahuan (*knowledge*) keterampilan profesional. Keempat komponen ini saling terkait satu sama lain dan poin pertamanya adalah kepribadian karena pemahaman, pengetahuan dan keterampilan profesional kepala sekolah tanpa didukung oleh kepribadian yang baik, maka kepemimpinan seorang kepala sekolah tidak akan berjalan dengan baik.

Menurut Danim, (2008) ada lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam memberdayakan seluruh potensi yang ada untuk mendukung mutu yang dikehendaki, yaitu: (a) memahami visi organisasi dan memiliki visi kerja yang jelas; (b) mau dan mampu berkerja keras; (c) tekun dan taba dalam berkerja dengan bawahan; (d) memberi layanan secara optimal dengan tetap tampil secara rendah hati; (e) memiliki disiplin kerja yang kuat.

5. Kunci Sukses Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa, (2012) ada sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel. Diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Visi yang utuh
- b. Tanggung jawab

- c. Keteladanan
- d. Memberikan layanan terbaik
- e. Mengembangkan orang
- f. Membina rasa persatuan dan kesatuan
- g. Fokus pada peserta didik
- h. Manajemen yang mengutamakan praktik
- i. Menyesuaikan gaya kepemimpinan
- j. Memanfaat kekuasaan keahlian

Menerut Wahjosumidjo, (2011) apabila seorang kepala sekolah ingin berhasil mengerakan para guru, staf dan para siswa berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah, maka kepala sekolah harus: (a) menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras pada guru, staf dan para siswa; (b) kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk berkerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa dengan cara menyakinkan (*persuade*) dan membujuk (*induce*).

B. Supervisi Pendidikan

Istilah supervisi berasal dari bahasa inggris *supervision* yang berarti pengawas atau kepengawasan. Orang yang melaksanakan pekerjaan supervisi disebut supervisor. Supervisor adalah orang yang berfungsi memberi bantuan kepada guru-guru dalam menstimulir guru-guru ke arah usaha mempertahankan suasana belajar dan mengajar. Pekerjaan itu sendiri disebut supervise. Pada Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus menguasai Standar Kompetensi Kepala Madrasah yang terdiri atas kompetensi kewirausahaan dan kompetensi social.

1. Pengertian supervisi pendidikan

Supervisi pendidikan menurut Good Carter dalam *Dictionary of Education* adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulir, menyelidiki pertumbuhan jabatan dan

perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran, metode mengajar dan evaluasi pengajaran.

Supervise pendidikan menurut Made Pidarta adalah suatu proses bimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar siswa, untuk memperbaiki situasi belajar, agar para siswa dapat belajar efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa supervise pendidikan merupakan suatu usaha bimbingan yang dilakukan pemimpin yaitu kepala sekolah untuk membina para guru dan seluruh stafnya yang bertugas menangani proses belajar mengajar agar mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya dalam mewujudkan situasi belajar yang semakin meningkat dan mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Usaha perbaikan belajar dan mengajar ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara maksimal.

Secara operasional tujuan konkrit dari supervisi pendidikan dapat dikemukakan menjadi beberapa tujuan, yaitu:

- a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- b. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid-murid.
- c. Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber pengalaman belajar.
- d. Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- e. Membantu guru-guru baru disekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya.
- f. Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa tujuan dari supervise pendidikan adalah pencapaian hasil akhir pendidikan yang baik dan sesuai dengan tujuan pembelajaran, sehingga dapat membentuk pribadi siswa secara maksimal. Untu mencapai tujuan belajar yang maksimal guru sebagai pendidik terjun langsung mengamati dan membimbing perkembangan anak didiknya dituntut untuk senantiasa mengembangkan kreatifitas kemampuan yang dimilikinya. Yang harus diakukan oleh kepala sekolah sebaga supervisor pendidikan sangatlah dibutuhkan oleh guru guna mensukseskan tujuan pembelajaran ini baik memeberikan motivasi, membimbing serta memberikan pembinaan kedisiplinan guru dan juga hal-hal lain yang haus dilakukan kepala sekolah.

3. Prinsip-Prinsip Supervisi Pendidikan

Prinsip-prinsip supervisi merupakan acuan dasar yang harus diperhatikan supervisor dalam melakukan tugasnya. Prinsip-prinsip supervise pendidikan adalah:

- a. Ilmiah: sistemik, obyektif, dan menggunakan alat (instrument) yang dapat member informasi untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.
- b. Demokratis: menjunjung tinggiasas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Kooperatif: seluruh staf dapat bekerjasama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
- d. Konstruktif dan kreatif: membina inisiatif guru dan mendorongnya untuk aktif menciptakan susasana dan dapat menggunakan potensi-potensinya.

Prinsip-prinsip supervisi pendidikan dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai acuan untuk menjadi sosok kepala sekolah yang ideal dan dekat dengan bawahannya, dengan menumbuhkan semanagt profesionalisme kekeluargaan maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan dengan tidak mengabaikan tugas pekerjaan masing-masing.

4. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi supervisi pendidikan disusun secara sistemis dan dibedakan menjadi dua bagian besar yaitu fungsi utama dan fungsi tambahan. Pertama fungsi utama ialah membantu sekolah yang sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu membantu perkembangan individu para siswa. Kedua, fungsi tambahan ialah membantu sekolah dalam membina guru-guru agar dapat bekerja dengan baik dalam mengadakan kontrak dengan masyarakat dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat serta memelopori kemajuan masyarakat.

Fungsi supervisi menurut Swearingen (19:242) adalah:

- a. Mengkoordinir semua usaha sekolah
- b. Memperlengkapi kepemimpinan sekolah
- c. Memperluas pengalaman guru-guru
- d. Menstimulasi usah-usaha yang kreatif
- e. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus
- f. Menganalisa situasi belajar dan mengajar
- g. Memberikan pengetahuan dan skil kepada setiap anggota staff.

Fungsi supervisi pendidikan sangat luas, namun dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi pendidikan memiliki fungsi untuk memajukan dan memperbaiki situasi belajar siswa, cara memperbaiki tersebut dapat dilakukan kepala sekolah dengan memandang fungsi supervise yang ada di atas.

5. Kecakapan Dan Keterampilan Yang Dimiliki Oleh Supervisor

Kepala sekolah yang menjalankan fungsinya sebagai supervisor pendidikan dituntut untuk memiliki kecakapan dan keterampilan yang digunakan untuk mendukung keberhasilannya memimpin dan menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah. Ada 5 keterampilan yang perlu dimiliki oleh supervisor pendidikan, yaitu:

- a. Kecakapan didalam menatur atau mengadministrasikan tenaga-tenaga personil sekolah, baik guru-guru atau tenaga personil lainnya

- seperti konselor, staf tata usaha sekolah, staf penjaga, kecakapan mengadministrasikan muridmurid dan lain sebagainya.
- b. Kecakapan didalam mengatur dan mengatministrasikan aat-alat perlengkapan sekolah dan kecakapan didalam menggunakan dan memelihara *school plant* itu secara efisien dan efektif.
 - c. Kecakapan di dalam mengatministrasikan keuangan atau pembayaran sekolah berdasarkan prinsip praktek administrasi keuangan modren
 - d. Kemampuan untuk bekerjasama dan menjalin kerjasama antar sekolah dan masyarakat.
 - e. Kemampuan untuk memimpin dan melopori perbaikan dan pelaksanaan kurikulum sekolah atau perbaikan pengajaran bersamadengan staf yang dipimpinya.

C. Disiplin Guru

1. Pengertian Disiplin Guru

Kata disiplin berasal dari bahasa latin *disibel* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi *discipline* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Sejalan dengan hal tersebut Rahman (2011: 64) mengungkapkan bahwa disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang mengandung beberapa arti. Diantaranya adalahpengendalian diri, membentuk karakter yang bermoral, memperbaiki dengan sanksi, serta kumpulan beberapa tata tertib untuk mengatur tingkah laku.

Dalam kehidupan sehari-hari kita tidak lepas dari aktifitas atau kegiatan. Kadang kegiatan itu kita lakukan dengan tepat waktu tapi *kadang* juga tidak. Kegiatan yang kita laksanakan secara tepat waktu dan dilaksanakan secara kontinyu, maka akan menimbulkan suatu kebiasaan. Kebiasaan dalam melaksanakan kegiatan secara teratur dan tepat waktulah yang biasanya disebut disiplin dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin diperlukan dimanapun, karena dengan disiplin akan tercipta kehidupan yang teratur dan tertata (2011: 70). Banyak para ahli

yang memberikan batasan tentang pengertian kedisiplinan guru antara lain sebagai berikut:

Sutrisno (2012: 87) berpendapat, bahwa kedisiplinan guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, terhadap sekolah secara keseluruhan sehingga dapat membimbing kearah pertumbuhan kepribadian peserta didik secara sistematis dan pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam sehingga terjalin kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Hurlock memberikan pengertian, kedisiplinan adalah merupakan sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu (2008: 35).

Sedangkan guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam informasi tentang wawasan wiyata mandala, kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab (Wibowo, 2012: 85).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai, merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan. Sikap disiplin dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

2. Dasar disiplin guru

Guru dan kedisiplinan menjadi dua sisi mata koin yang tidak dapat dipisahkan. Tanpa kedisiplinan dalam melaksanakan tugas profesinya, maka tujuan mulia dari proses pembelajaran tidak akan

pernah tercapai. Sesuai dengan firman Allah dalam Alquran surat an-Nisa' ayat 59 sebagai berikut:

وَهُشَىٰ فِي تَنَزُّعِهِمْ فَاِنْ مِنْكُمْ اَلَّا مَرُّوْا وَاٰوِي اِلَى الرَّسُوْلِ وَاَطِيعُوْا اللّٰهَ اَطِيعُوْا اِمْنًا الَّذِيْنَ يَتَّيْبُهَا

﴿٥٩﴾ تَاوِيلاً وَاَحْسَنُ حَيْرًا لِّكَ اَلَّا خِرُوْا الْيَوْمَ بِاللّٰهِ تُوْمِنُوْنَ كُنْتُمْ اِنْ وَالرَّسُوْلَ اللّٰهِ اِلَى فَرُدَّ

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Disiplin sangat penting bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesinya, karena itu sikap disiplin harus ditanamkan secara terus menerus agar menjadi pembiasaan.

3. Indikator-Indikator Kedisiplinan Guru

- a. Kehadiran yaitu, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya guru yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Padahal datang lebih awal dalam perspektif agaman islam terdapat keutamaan tersendiri.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja yaitu, guru yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja yaitu hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu, guru memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

- e. Bekerja etis yaitu, beberapa guru mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja guru (Sutrisno, 2010: 85).

4. Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Guru

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
- c. Ada tidak aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian pada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Selain dari itu semua, masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Bila guru merasa peraturan yang diberlakukan terhadap mereka tidak masuk akal, mereka akan memandangnya tanpa banyak komentar. Dengan kata lain, mereka mentaati peraturan bukan karena takut akan hukumnya, tetapi karena percaya bahwa apa yang dilakukannya merupakan tindakan yang benar. Oleh karena itu, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh semua pegawai dalam organisasi (Sutrisno, 2010: 87).

5. Upaya Peningkatan Kedisiplinan Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin perannya sangat penting untuk membantu guru dan stafnya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan disiplin para guru atau bawahannya dalam hal ini, kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru berproses pada beberapa tahapan, antara lain:

- a. Perencanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru

Perencanaan merupakan suatu langkah persiapan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam perencanaan yang terpenting adalah pembuatan keputusan yang merupakan proses mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam pembuatan perencanaan. Secara umum perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan (Burhanuddin, 2001: 58).

Dalam perencanaan pendisiplinan guru, penyusunan tata tertib yang baik merupakan dasar pedoman bagi guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, dikarenakan akan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru karena untuk menegakkan disiplin di sekolah perlu ditunjang oleh seperangkat peraturan oleh ketentuan yang secara organisasi mengikat setiap komponen sekolah baik siswa, guru maupun kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperangkat peraturan atau ketentuan dimaksud disebut dengan tata tertib (Sumamo, 2002: 38).

Tata tertib adalah kumpulan aturan-aturan yang dibuat secara tertulis dan mengikat anggota masyarakat. Aturan-aturan ketertiban dan keteraturan terhadap tata tertib sekolah, meliputi kewajiban, keharusan dan larangan-larangan (Burhanuddin, 2001: 59). Secara keseluruhan dalam menegakkan tata tertib di lingkungan sekolah haruslah dimulai dari kelompok sekolah itu sendiri, yakni kepala sekolah, guru dan siswa. Karena pada dasarnya tata tertib dan disiplin merupakan dua hal yang saling terkait, sebab tata tertib pada

merupakan perangkat untuk menegakkan disiplin (Sumamo, 2002: 107).

b. Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru

Peningkatan disiplin guru tidak begitu saja lepas dari peranan dan usaha kepala sekolah. dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berikut merupakan beberapa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru, antara lain:

1) Keteladanan kepala sekolah

Sebagai pemimpin begitu juga sebagai kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu memberikan contoh-contoh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan disiplin secara efektif sehingga disiplin guru akan lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, seorang kepala sekolah berusaha agar nasihat, saran dan jika perlu perintah nya di ikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, sikap, tingkah laku yang dipimpinnya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, kepala sekolah membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang berdisiplin tinggi. Berdasarkan kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh peran kepala sekolah salah satunya yaitu kepala sekolah sebagai edukator (pendidik). Sebagai pendidik kepala sekolah harus memberikan ajaran mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran selain itu kepala sekolah juga harus menjadi contoh.

Sebagai teladan bagi bawahannya, seorang kepala sekolah juga harus konsekuen dan mampu mentaati tata tertib disiplin sekolah seperti disiplin dalam kehadiran, kepala sekolah juga harus hadir disekolah tepat waktu dan apabila kepala sekolah hadir disekolah tepat waktu maka guru akan akan hadir tepat waktu. Namun sebaliknya jika kepala sekolah tidak tepat waktu dimungkinkan guru pun akan hadir tidak tepat waktu, karena

guru merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui contoh teladan yang diberikan oleh kepala sekolah. Keteladanan kepala sekolah yang dapat dicontoh oleh guru merupakan bentuk dari pelaksanaan proses, dan keteladanan merupakan bentuk pelaksanaan proses aktivitas yang baik yang dapat dijadikan contoh bagi orang lain.

2) Pembinaan rutin

Pembinaan rutin guru sangatlah penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Pembinaan guru selama ini adalah dari kepala sekolah dan pengawas. Terkadang karena sibuknya kepala sekolah menerima tamu, masalah administrasi dan keuangan sehingga kinerja guru dan kedisiplinan guru tidak terpantau.

Pengawas pun jarang memantau ke sekolah dengan berbagai alasan. Pengawas tampaknya belum menyadari bahwa pembinaannya sangat berarti dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru. Membina guru hanya lewat kehadiran di waktu rapat untuk berceramah tidak akan banyak meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru. Oleh karena itu harus ada perhatian lebih dari kepala sekolah maupun pengawas untuk meningkatkan kinerja maupun kedisiplinan guru sehingga akan terjalin kerjasama yang baik dan mutu pendidikan dapat ditingkatkan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Disisi lain seorang kepala sekolah harus siap memberikan solusi terhadap persoalan-persoalan yang muncul dari guru. Dengan memahami keadaan guru secara mendalam, diharapkan kepala sekolah mampu memberikan problem solving yang tepat bagi guru. Pendekatan ini memberikan warna tersendiri bagi guru sehingga guru tidak merasa tertekan, namun ia merasa memiliki seorang mitra yang bisa diajak sebagai teman “curhat”. Pembinaan ini diharapkan memberikan keleluasaan bagi guru

untuk mengungkapkan segala permasalahan yang dihadapinya. Kepala sekolah memandang seorang guru sebagai seorang mitra bukan sebagai orang bawahan yang senantiasa dicari-cari kesalahannya.

3) Motivasi kepala sekolah

Kepemimpinan organisasi harus melakukan tindakan baik berupa pemberian motivasi kerja kepada pegawai dan guru maupun terhadap anak didik yang ada. Setiap pegawai dan guru adalah pemimpin, baik bagi dirinya maupun lingkungannya sehingga masyarakat termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja. Motivasi kerja pegawai sangat diperlukan agar pegawai/guru dapat meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja, baik di lingkungan sekolah maupun dilingkungan keluarga dan masyarakat sekelilingnya (Salim, 2016: 69).

Motivasi merupakan pendorong, pengarah, dan penggerak seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan agar apa yang dijadikan tujuan dapat dicapai. motivasi dalam pembahasan ini dimaksudkan sebagai upaya yang dijadikan strategi untuk mendorong guru sehingga melaksanakan tugas dengan disiplin guna mencapai tujuan pendidikan sebagaimana yang diinginkan (Winardi, 2002: 132).

Motivasi dapat timbul dari dalam diri manusia karena adanya kepuasan terhadap prestasi kerja, Adanya rasa tanggung jawab yang besar, Adanya keinginan untuk berkembang, Pekerjaan itu sendiri menyenangkan, Motivasi positif dapat juga timbul dari luar diri manusia. Lingkungan kerja dapat menumbuhkan motivasi positif dengan adanya ketentuan yang jelas berkaitan seperti : kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, dan lain-lain. Motivasi perlu dikembangkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan

produktivitas organisasi kerja yakni mutu sekolah sebagai lembaga pendidikan (Indrawijaya: 2002: 54).

Kepala Sekolah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk mengembangkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya. Beberapa strategi yang bisa diterapkan antara lain:

- a) Mengenali dengan baik seluruh personil bawahannya
 - b) Tempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian serta kesenangannya.
 - c) Tidak ada bawahan yang dekat dan jauh atau anak emas dan perak. Kembangkan kondisi bahwa produktivitas kerjanya baik adalah memberi kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok kerja saja.
 - d) Menerapkan strategi yang dirumuskan oleh Ki Hajar Dewantara yakni : (a) Ing ngarso sung tulodo, (b) Ing Madyo Mangun Karso, (c) Tut Wuri handayani.
- 4) Kompensasi kerja

Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga karyawan akan bekerja dengan disiplin. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku (Aritonang, 2005: 45).

Menurut Steers & Porter (1991, 79) bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem

pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh, pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik dan pemberian penghargaan yang kurang tepat sehingga tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah, kedisiplinan pegawai (Aritonang, 2005: 48).

Selain itu menurut Soekidjo Notoadmodjo ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi pelengkap, yaitu: (1) meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, (2) menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran kerja, (3) mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi, dan (4) meminimalkan biaya-biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan (Tohardi, 2002:418). Ada dua azas penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) azas adil, (2) azas layak dan wajar (Soekidjo, 2003: 78).

Kompensasi kerja adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi

langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi (Buraidah, 2008: 67).

5) *Reward dan Punishment*

Penerapan disiplin dapat ditegakan melalui pemberian *reward and punishment*. Reward dan punishment merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan.

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

Selain motivasi, reward juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Sementara punishment diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika reward merupakan bentuk reinforcement yang positif, maka punishment sebagai bentuk reinforcement yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka jangan membuat sesuatu yang jahat. Jadi, hukuman yang dilakukan mesti bersifat pedagogis, yaitu untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Pada dasarnya keduanya sama-sama dibutuhkan dalam memotivasi seseorang, termasuk dalam memotivasi para pegawai

dalam meningkatkan kinerjanya. Keduanya merupakan reaksi dari seorang pimpinan terhadap kinerja dan produktivitas yang telah ditunjukkan oleh bawahannya, ukuman untuk perbuatan jahat dan ganjaran untuk perbuatan baik. Melihat dari fungsinya itu, seolah keduanya berlawanan, tetapi pada hakekatnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, termasuk dalam memotivasi para pegawai dalam bekerja.

Penerapan reward dan punishment dalam dunia pendidikan dapat diterapkan sepanjang hal tersebut tidak bertentangan dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Penerapan reward dan punishment juga tidak hanya diterapkan kepada siswa yang berprestasi atau yang melanggar tata-tertib, tetapi juga dapat diterapkan kepada guru-guru agar mereka berdisiplin dalam mengajar untuk memenuhi tugas mereka memberikan pelajaran kepada siswanya.

Menurut Winardi (2004: 67), bentuk-bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Material berupa gaji/upah. Kenaikan gaji/upah, rencana-rencana bonus, rencana-rencana perangsang.
- b) Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus.
- c) Penghargaan sosial. Berupa reward informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.
- d) Tugas itu sendiri. Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.
- e) Diterapkan sendiri. Berupa *reward* terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk reward yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang

kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

Sedangkan menurut Nugroho (2006: 10) jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut:

- a) Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
 - b) Hukuman sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana karyawan lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
 - c) Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan.
- 6) Pengawasan kepala sekolah

Disiplin aktivitas, besar atau kecilnya, yang tercapainya tergantung kepada orang, diperlukan adanya koordinasi di dalam segala gerak langkah. Untuk mengkoordinasinya segala gerak langkah tersebut, pimpinan sekolah harus berusaha mengetahui keseluruhan situasi di sekolahnya dalam segala bidang. Usaha pimpinan untuk mengetahui situasi lingkungan sekolah dan segala kegiatannya di sebut supervisi atau pengawasan sekolah (Daryanto, 2010: 169).

Kepala sekolah sebagai pengawas (Supervisor) artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas dan pemberi contoh kepada para guru dan karyawannya disekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai pengawas adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf sekolah yang di pimpinnya. Dengan demikian, kepala sekolah bukan hanya mengawasi karyawan dan guru yang

sedang melaksanakan kegiatan, tetapi ia membekali diri dengan pengetahuan dan pemahamannya dengan tugas dan fungsi stafnya, agar pengawasan berjalan dengan baik dan tidak membingungkan (Herabudin, 2009: 210).

Menurut Purwanto (2007: 103) pengawasan (supervisi) adalah suatu aktivitas pembinaan yang di rencanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Pengawasan (supervisi) merupakan aktivitas yang harus di lakukan oleh seseorang pemimpin/ supervisor berkaitan dengan peran kepemimpinan yang diembannya dalam rangka menjaga kualitas produk yang di hasilkan lembaga.

Untuk memastikan bahwa semua program dan kegiatan telah dan sedang dilaksanakan sesuai yang direncanakan, maka setiap organisasi melakukan kegiatan pengawasan atau kontrol, kegiatan pengawasan ini dilakukan agar, (1) perilaku personalia organisasi mengarah ke tujuan organisasi, bukan semata-mata ke tujuan individual dan, (2) agar tidak terjadi penyimpangan yang berarti antara rencana dengan pelaksanaan. Secara umum pengawasan dikaitkan dengan upaya untuk mengendalikan, membina, dan pelurusan sesuatu dalam kegiatan organisasi sebagai upaya pengendalian mutu dalam arti luas. dengan demikian jelaslah controlling mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan-kegiatan dilaksanakan sesuai rencana (Fattah, 2008: 101).

c. Evaluasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru

Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kadar profesionalisme karyawan serta seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk menilai dan mencari jenis perlakuan yang tepat sehingga karyawan dapat berkembang lebih cepat sesuai dengan

harapan. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja (Kemendikbud, 2012: 5).

Dan salah satu faktor penilaian kinerja adalah kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja. Sedangkan penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan penampilan, tugas dan prestasi.

Karena pada hakekatnya Hasil penilaian kinerja merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan dan pengembangan, serta memberikan nilai prestasikerja dan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangankariernya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika semua ini dapatdilakukan dengan baik dan obyektif, pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing dapat segera diwujudkan (Mulyasa, 2013: 90).

D. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Agus Hariyanto (2017) dengan judul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru di MI Muhammadiyah Kota Madiun”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MI Muhammadiyah Kota Madiun adalah; 1) pembuatan peraturan; 2) kesepakatan prosedur kedisiplinan sebelum masuk tahun ajaran baru; 3) evaluasi; 4) teguran terhadap guru yang melanggar; 5)

sosialisasi peraturan; Bentuk kedisiplinan guru adalah; 1) para guru berangkat sesuai jadwal piket; 2) guru masuk kelas tepat waktu; 3) disiplin dalam pendampingan wudhu siswa; 4) kedisiplinan guru dalam pengkondisian shalat dhuha. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Hariyanto adalah sama-sama membahas tentang kepala sekolah dan disiplin. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Hariyanto, untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru. Sedangkan yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yofita Astrianingsih (2015) dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 1 Darmakardenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu Kepala sekolah sebagai manajer yaitu membuat indikator keberhasilan, memberdayakan manajemen dan guru dan pemberian penghargaan/*rewards* kepala sekolah sebagai motivator melalui pemberian motivasi dan pembinaan disiplin tenaga kependidikan, kepala sekolah sebagai pendidik yaitu membuat target yang disepakati, melakukan sosialisasi target dan melengkapi fasilitas guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Yofita Astrianingsih dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Yofita Astrianingsih, untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Navida Handayani (2013) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di MA Daar El-Qolam Gintung Tangerang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang ditemukan dari penelitian ini ialah diperoleh nilai r hitung sebesar 0.7876, sedangkan r tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 0.456 maupun pada taraf signifikan 1% sebesar 0.575, atau r hitung $\geq r$ tabel. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja guru selain faktor kompensasi, sarana prasarana serta iklim kerja yang ada di sekolah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Navida Handayani dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Navida Handayani, untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan disiplin kerja guru. Sedangkan yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2015) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 2 Sungai Ambawang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gambaran disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Sungai Ambawang sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kehadiran guru di sekolah sudah sesuai dengan jadwal tugas dan waktu yang ditentukan (2) Upaya kepala sekolah dalam mempengaruhi guru untuk meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Sungai Ambawang sudah baik, hal ini dapat dilihat dari sikap kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi guru dengan menanamkan kebiasaan-kebiasan yang positif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, untuk mengetahui

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Sedangkan yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Lina Kristina (2014) dengan judul “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan terhadap Siswa SMP Negeri 1 Siberut Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Jarak rumah siswa jauh dengan sekolah. Jarak rumah siswa dengan sekolah dapat menjadi penyebab siswa terlambat masuk jam pelajaran, karena mayoritas siswa tinggal jauh dengan sekolah sehingga siswa harus mampu untuk menempuh perjalanan sejauh 2-3 km untuk menuju sekolah,(2) Kurangnya alat transportasi siswa. Kurangnya alat transportasi menjadi alasan bagi siswa untuk terlambat masuk jam pelajaran, siswa harus mampu untuk melewati jarak rumah dengan sekolah tanpa alat transportasi dan hanya berjalan kaki. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina Kristina dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina Kristina, untuk mengetahui peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan. Sedangkan yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif dipilih karena peneliti bermaksud untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena tertentu secara mendalam dan terperinci. Metode penelitian kualitatif menurut (Sugiyono 2012:1) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini diajukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena pada SMP N 1 Sungai Tarab khususnya terkait dengan peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan disiplin guru. Sehingga, pada kegiatan mengumpulkan, mengungkapkan, berbagai masalah dan tujuan yang akan dicapai.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu data-data yang di kumpulkan terdiri dari kata-kata , gambar, dan bukan data yang berupa angka-angka. Selain itu semua data yang dikumpulkan berkemungkinan akan dijadikan sebagai kunci terhadap data-data yang telah di dapatkan dalam proses teliti, dengan metode deskriptif kualitatif tersebut dapat mengetahui bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan disiplin guru.

C. Latar dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 6 bulan dan telah dimulai dengan observasi awal pada bulan November 2019. Penelitian bertempat di SMP Negeri 1 Sungai Tarab Kecamatan Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

D. Instrumen Penelitian Dan Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri yang menjadi instrumen kunci atau utama yang mengumpulkan data berdasarkan kriteria-kriteria yang dipahami. Instrumen pendukung pada penelitian ini adalah menggunakan pedoman observasi dan pedoman wawancara serta alat lainnya seperti: perekam suara (MP3 player), kamera digital, serta alat tulis. MP3 player digunakan untuk merekam data lisan saat wawancara, kamera digital untuk mengambil gambar atau foto, serta alat tulis digunakan untuk mencatat, catatan tersebut berupa catatan lapangan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara, dan studi dokumentasi. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Tahap observasi ini digunakan juga sebagai metode utama, disamping wawancara, untuk mengumpulkan data tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor. Observasi ini dilakukan secara langsung di SMP N 1 Sungai Tarab. Observasi menjadi amat penting karena pada penelitian kualitatif lebih menekankan proses dari pada produk. Data tentang proses lebih cocok diambil dengan observasi karena penelitian melihat, mendengar, merasakan, dan terlibat secara langsung apa yang terjadi di lapangan.

2. Wawancara

Dalam menurut Meleong Lexy J, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara adalah sebuah proses ditetapkan dengan sistem komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan mengacu pada tujuan yang telah mengedepankan teori sebagai landasan utama dalam proses memahami (Herdiyansah, 2013:131).

Wawancara digunakan untuk mengambil data tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor di tempat penelitian berdasarkan tujuan dan teori penelitian dalam bentuk pertanyaan dan

jawaban. Hal-hal yang ingin ditanyakan dipersiapkan secara sistematis untuk memudahkan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan. Jenis wawancara yang dipakai adalah wawancara yang menggunakan seperangkat kata baku, meliputi wawancara oleh tim atau panel, wawancara tertutup dan wawancara terbuka, wawancara riwayat secara lisan, wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Bentuk - bentuk pertanyaan diantaranya, pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi lapangan atau disiplin guru. Dengan demikian perlu adanya pencatatan data selama wawancara berlangsung dilakukan dengan cara yang baik dan setepat mungkin dengan alat recorder.

Wawancara digunakan oleh peneliti dalam teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan-permasalahan yang terjadi dan ingin mengetahuinya secara lebih mendalam yaitu dengan bertukar informasi atau berdialog dengan Kepala Sekolah, Wali Kepala sekolah, Guru dan pegawai Tata Usaha dengan melakukan Tanya jawab secara langsung terkait dengan permasalahan yang penulis teliti.

3. Dokumentasi

Dokumen-dokumen tertulis merupakan sumber pendukung lainnya selain sumber manusia melalui observasi dan wawancara. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. (Sugiyono, 2014:82). Dokumentasi pada penelitian ini diantaranya seperti foto-foto program tahfidz pada waktu penyetoran hafalan, serta dokumen berbentuk tulisan seperti data kehadiran dan lain sebagainya.

E. Sumber Data

Sumber data adalah sumber informasi yang peneliti dapatkan dari sesuatu yang akan diteliti yang mana sumber data terdiri dari data primer dan sekunder.

1. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dari subjek penelitian itu sendiri yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru dan Pegawai Tata Usaha di SMPN 1 Sungai Tarab, yang mana subjek penelitian tersebut dapat memberikan pelayanan terhadap lingkungan sekolah, dan objek penelitian itu sendiri yaitu peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan disiplin guru di SMPN 1 Sungai Tarab.
2. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari: dokumen, rekaman, observasi dan wawancara

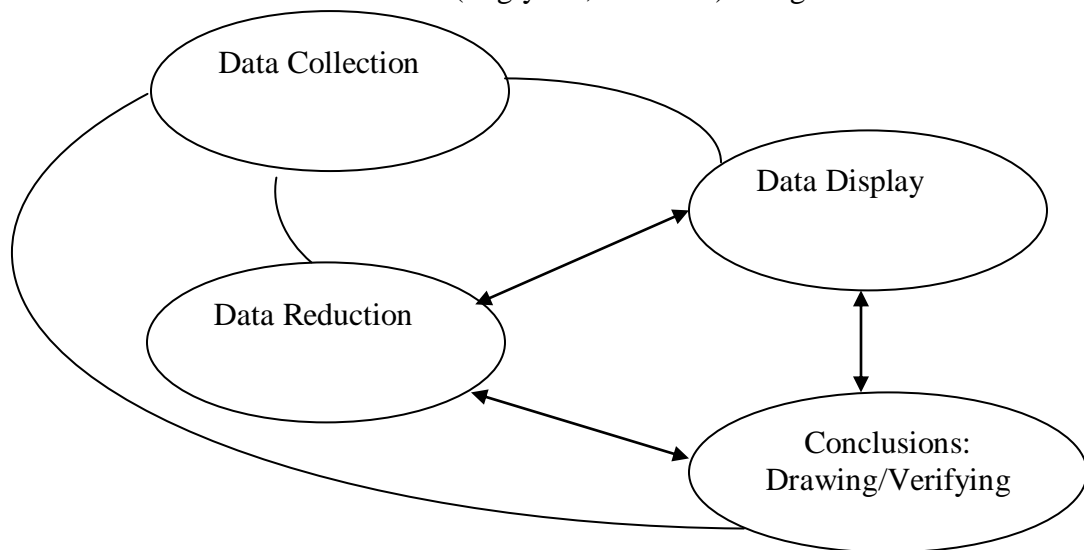
F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analysis interaktif model* dari Miles dan Huberman yang membagi kegiatan analisis menjadi tiga bagian yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

1. Reduksi data yaitu menerangkan, memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dan disiplin guru. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam mencari data jika dibutuhkan. Reduksi data juga dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti: laptop untuk memberi kode pada aspek-aspek tertentu sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai.
2. Setelah melakukan reduksi data langkah selanjutnya adalah Penyajian data, yaitu proses penyusunan informasi yang kompleks yang telah direduksi, tentang peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin guru, maka data akan terorganisasikan dalam pola hubungan sehingga mudah untuk dipahami

3. Penarikan kesimpulan adalah analisis data dilakukan secara terus menerus untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal tetapi juga tidak, yaitu peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin dan kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah, karena rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penulis melakukan penelitian lapangan.

Sebagaimana bagan dibawah ini tentang analisis data yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2012: 92) sebagai berikut:



Gambar: komponen dalam analisis data (*interactive model*)

Dalam hal ini peneliti berusaha menarik kesimpulan secara rinci tentang pokok temuan, akan tetapi peneliti tetap berpegang pada fokus penelitian karena dalam hal ini peneliti akan lebih memperjelas dan mempertegas permasalahan sehingga temuan yang didapatkan dapat dijadikan suatu pedoman penelitian secara objektif, tetapi kesimpulan akhir hanya dapat dirumuskan setelah adanya pencarian ulang dan menunjukkan hasil sama atau tetap.

G. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data dan faliditas data, maka penulis menggunakan triangulasi data. Yakni teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Lexyj.Moleong:330).

Secara singkat triangulasi adalah seperangkat alat bantu peneliti untuk memahami sesuatu yang baru. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data, yaitu mengalih kebenaranian iforman tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, penulis bisa menggunakan dokumen tertulis, dokumen sejarah, catatan resmi, tulisan pribadi dan gambar atau foto.

Triangulasi sumber yaitu data yang diperoleh dari satu informan akan dikonfirmasi ke informan lain yang juga terlibat dalam peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan disiplin guru. dalam hal ini data yang diperoleh dari Kepala Sekolah akan di bandingkan dengan data yang diperoleh dari Guru yang di SMP N 1 Sungai tarab.

BAB IV
TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

Tabel 1.1 Identitas Sekolah

Identitas Sekolah	
Nama Sekolah	SMP N 1 Sungai Tarab
Kecamatan	Sungai Tarab
Kabupaten	Tanah Datar
Status	Negeri
NPSN	10302391
Status Kepemilikan	Pemerintah Daerah
SK Pendirian Sekolah	536-3-73/HP-BPN-1996
Tanggal SK Pendirian	1996-08-07
SK Izin Operasional	025/D/1974
Tanggal SK Izin Operasional	1974-11-02

1. Sejarah Singkat SMPN 1 Sungai Tarab

Sekolah SMPN I Sungai Tarab terletak di jalan batu tujuh tapak kecamatan Sungai Tarab, Kabupaten Tanah Datar. Lokasi sekolah ini ditengah tengah perkampungan yang mana dikelilingi oleh rumah rumah warga. SMPN 1 Sungai Tarab pada awalnya bernama lenggogeni dan pada tahun 1975 diganti dengan SMPN 1 Sungai Tarab, pada awalnya SMPN 1 Sungai Tarab belum maju, belum bagus seperti sekarang ini, mulai dari lokal yang belum bagus, lapangan, taman sekolah, toilet, dan ruangan kepala sekolah, serta majlis guru, perpustakaan dan lain lain belum bagus, setelah menjadi SMPN 1 Sungai Tarab maka dilakukan perbaikan secara berangsur angsur dan mendapat perhatian, bantuan darai masyarakat (swadaya masyarakat).

Yang mana dari sekolah bernama lenggogeni dan sampai bernama SMPN 1 Sungai Tarab dipimpin setidaknya 11 kepala sekolah yang pernah menjabat dan Anthony Erman Putra, S.Pd menjabat pada tahun 2019-sekarang

Status sekolah ini sekolah Negeri, NPSN10302391, SK Pendirian Sekolah536-3-73/HP-BPN-1996, Tanggal SK Pendirian1996-08-07, SK Izin Operasional025/D/1974, Tanggal SK Izin Operasional1974-11-02. SMPN Sungai Tarab mempunyai lahan yang luas, dan sarana prasarananya termasuk bagus serta mempunyai kelebihan lainnya, sehingga sekolah ini dilirik warga.

2. Visi dan Misi SMPN 1 Sungai Tarab

a. Visi

“ Berakhlak, Terdidik, Berprestasi, Berbudaya, dan Berteknologi”.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi SMPN 1 Sungai Tarab yang tergambar diatas, maka SMPN 1 Sungai Tarab mengupayakan misi yaitu:

- 1) Melaksanakan pelajaran tambahan Pendidikan Agama Islam (baca Al-Qur'an).
- 2) Mendorong penghayatan dan pengalaman ajaran agama dalam kehidupan sehari hari sebagai sumber tindakan dan perbuatan.
- 3) Mendorong dan membangkitkan semangat siswa untuk mampu meraih prestasi di bidang akademik dan non akademik.
- 4) Melaksanakan kegiatan olahraga, seni dan budaya minang.
- 5) Menggalakkan penanaman pohon atau tanaman hias dan obat di lingkungan sekolah.
- 6) Menerapkan manajemen partisipatif dan kekeluargaan dengan melibatkan seluruh stakholder sekolah.
- 7) Melaksanakan bimbingan komputer dan bimbingan bahasa inggris.

c. Tujuan SMPN 1 Sungai Tarab

Tujuan Satuan Pendidikan diupayakan dapat tercapai secara maksimal dalam waktu satu tahun ke depan.

- 1) Terwujudnya warga sekolah sebagai Insan Kamil yang memiliki akhlak mulia baik dilingkungan sekolah maupun dilingkungan masyarakat.
- 2) Terjadinya perubahan sikap dan tingkah laku peserta didik yang lebih baik sesuai dengan ajaran Al-Qur'an.
- 3) Terciptanya guru dan pegawai yang handal dan profesional dalam melaksanakan tugas di lingkungan pendidikan SMP Negeri 1 Sungai Tarab.
- 4) Tercapainya tingkat kelulusan 100%.
- 5) Terciptanya kompetensi dan mutu lulusan yang kompetitif untuk dapat melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 3 Batusangkar, ke SMA Negeri 1 Batusangkar, dan ke SMA Negeri 1 Sumatra Barat dan sekolah sekolah kejuruan sesuai dengan minat peserta didik.
- 6) Mampu bersaing dalam mengikuti berbagai kompetensi akademik dan non akademik di tingkat kecamatan, kabupaten/kota, Provinsi dan Nasional.
- 7) Tercapainya prestasi akademik dengan dengan peringkat minimal 3 besar untuk kegiatan OSN di bidang IPS, IPA, dan Matematika pada tingkat Kecamatan, Kabupaten dan tingkat Provinsi.
- 8) Tercapainya prestasi non akademik dengan peringkat minimal 3 besar untuk kegiatan FLS2N yaitu lomba baca Al-Qur'an, Story Telling, Tulis Baca Puisi, Nyanyi Solo dan Kelompok, Seni Lukis, Seni Desain Batik dan Seni Tari Tradisional maupun Tari Kreasi Baru.

- 9) Tercapainya setiap program yang direncanakan untuk satu tahun secara maksimal dengan dukungan penuh semua pihak yang terkait.
- 10) Terwujudnya kemampuan seluruh Pendidik dan Pegawai TU dalam menggunakan TIK dan Wifi sebagai sumber informasi berkaitan dengan SMPN 1 Sungai Tarab sudah tahun ke 4 memakai kurikulum 2013.

d. Motto SMP Negeri 1 Sungai Tarab

“Sungai Tarab (Sopan, Unggul, Agamis, Inovatif, Terampil, Aktif, Rajin dan Berkarakter”.

3. Letak Geografis SMPN 1 Sungai Tarab

Tabel 1.2 Letak Geografis SMP Negeri 1 Sungai Tarab

LETAK GEOGRAFIS	
Geografis	Daratan
Lingkungan Pekerjaan	Pedagang
Wilayah	Perkampungan
Kondisi Lingkungan	Nyaman

Sumber : SMPN 1 Sungai Tarab

4. Data Guru dan Pegawai di SMPN 1 Sungai Tarab

- a. Data guru dan pegawai di SMPN 1 Sungai Tarab (lihat lampiran pada tabel 1.3)
- b. Data guru melanjutkan kualifikasi pendidikan S1 dan S2 SMP Negeri 1 Sungai Tarab (lihat lampiran pada tabel 1.4)
- c. Sarana dan Prasarana di SMPN 1 Sungai Tarab (lihat lampiran pada tabel 1.5)
- d. Jumlah siswa SMPN 1 Sungai Tarab Th.2020 (lihat lampiran pada tabel 1.6)

B. Temuan Khusus Penelitian

Berikut adalah deskripsi data hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin guru di SMPN 1 Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan factor pendorong untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah yang dipimpinnya menuju sekolah yang bermutu. Kepala sekolah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi. Supervisi ini dilakukan secara akademik maupun *supervisi manajerial*. Tugas lain kepala sekolah beserta pengembangannya serta dilakukan penilaian dan juga pembinaan terhadap kegiatan akademik serta manajerial termasuk proses dengan hasil program pengembangan sekolah serta kolaboratif dengan *stakeholder* sekolah.

1. Kepala sekolah sebagai supervisor melakukan sosialisasi peraturan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan disiplin guru di SMP N 1 Sungai Tarab.

Supervisor adalah orang yang melakukan supervisi atau pengawasan terhadap suatu kinerja di sekolah yang menjadi supervisor adalah kepala sekolah. Supervisi adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kegiatan yang ada disekolah, yaitu dalam bentuk pengawasan atau pengontrolan kepala sekolah secara terencana terhadap guru dan pegawai sekolah dengan cara memberikan dorongan dan bimbingan agar tercapainya tujuan sekolah. Dalam kedudukannya sebagai supervisor kepala sekolah bertugas dalam melakukan berbagai tugas sebagai pengawas dan pengendalian untuk membimbing para guru dan tenaga kependidikan untuk menunjang pelaksanaan pendidikan secara optimal.

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki kedisiplinan guru terutama dalam hadir tepat waktu ke sekolah dan juga kedisiplinan

guru mengenai kelengkapan administrasi pembelajaran berupa perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus, buku pegangan pengajaran, maupun alat bantu belajar atau media yang diperlukan di kelas. Supervisi sebagai upaya pemberian bantuan kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik dan juga hadir tepat waktu ke sekolah.

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan kedisiplinan itu, kepala sekolah perlu membuat aturan, sosialisasi peraturan yang sudah dibuat, melakukan pengawasan dan terakhir melaksanakan kegiatan supervisi secara berkala yang dapat dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung. Kegiatan supervisi tersebut untuk mengetahui bagaimana disiplin guru dalam memenuhi kegiatan pembelajarannya mulai dari RPP, silabus maupun metode, media yang digunakan dalam keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran di kelas.

Melalui supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat mengetahui kelemahan sekaligus keunggulan guru terutama dalam mentaati peraturan tata tertib dan juga disiplin dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, sehingga diupayakan solusi pembinaan dan tindak lanjut tertentu, sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada, sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Anthony Erman Pura S, Pd berikut:

“Jadi saya sifatnya membantu untuk meningkatkan disiplin guru-guru yang ada di sekolah ini. Dari segi kedisiplinan waktu kita membuat peraturan tata tertib, kemudian melakukan sosialisasi peraturan, melakukan pengawasan dan melakukan pemeriksaan serta pembinaan. Dari segi kedisiplinan ketugasan yaitu pada proses guru-guru mengajar di kelas kita lihat dan kita nilai. Setelah temuan permasalahan, misalnya ada beberapa guru yang kurang disiplin dalam pemenuhan administrasi pembelajaran yaitu pada

penyusunan RPP yang tidak sesuai maka perlu diadakan pelatihan/*workshop*. Kita bantu apa yang menjadi kesulitan guru-guru. Selain kunjungan kelas kita juga melakukan sosialisasi dan wawancara langsung tentang apa yang menjadi permasalahan guru. Dan itu semua dilakukan tiap minggu atau tiap bulan dan setidaknya-tidaknya tiap semester minimal satu kali” (Wawancara 03 Januari 2020).

Terkait dengan yang dipaparkan oleh kepala sekolah SMP N 1 Sungai Tarab di atas, maka kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan membantu guru dalam meningkatkan disiplin guru, dimana jika guru terdapat masalah atau kendala dalam melaksanakan tugasnya maka kepala sekolah dapat membantu dan memberikan masukan terhadap permasalahan guru, karena belum maksimalnya kinerja guru tidak terlepas dari factor kepala sekolah yang di terapkan sehingga terpengaruh terhadap kedisiplinan, dan motivasi kerja. Kepala sekolah memegang peranan yang penting dalam meningkatkan bertidak disiplin dan kinerja guru.

Kepala sekolah melakukan sosialisasi peraturan yang sudah di buat bersama agar nantinya dapat dipatuhi oleh guru-guru. Sosialisasi peraturan ini ini juga dilakukan karena untuk mengingatkan kembali kepada guru tentang adanya perturan yang harus di patuhi bersama supaya guru dapat lebih maksimal dalam meningkatkan kedisiplinan. Dengan adanya sosialisasi peraturan ini juga diharapkan kepada guru untuk hadir ke sekolah lebih tepat waku dan juga disiplin dalam menyelesaikan tugas sesuai apa yang ditugaskan oleh kepala sekolah.

Pernyataan kepala sekolah di atas juga didukung oleh pernyataan dari ibuk Nila Anggara S.Pd selaku guru di SMP N 1 Sungai Tarab yaitu:

“kepala sekolah rutin memberikan sosialisasi tata tertib yang sudah di buat kepada guru-guru untuk meningkatkan kedisiplinan waktu. Dan juga mengadakan rapat atau *briefing* rutin untuk melihat kedisiplinan ketugasan para guru. Kepala sekolah sering bergaul dengan para guru, beliau selalu langsung terjun kelapangan tidak hanya sebatas menerima laporan saja. Setiap sekali seminggu, atau sekali sebulan dan minimal sekali semester kepala sekolah

melakukan supervisi, beliau masuk kedalam kelas melihat cara mengajar para guru sudah sesuai dengan RPP atau belum” (Wawancara 03 Januari 2020).

Sesuai dengan pernyataan ibu Nila Anggara S.Pd selaku guru di SMP N 1 Sungai tarab bahwa kepala sekolah melakukan *breafing* bersama dengan guru-guru. Disini kepala sekolah merupakan factor pendorong untuk mewujudkan kedisiplinan dan juga meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah juga melakukan pengawasan terhadap guru dengan cara turun langsung kelapangan dan melihat secara langsung bagaimana guru dalam menjalankan tugas terutama dalam proses pembelajaran contohnya apakah guru mengajar sudah sesuai dengan RPP atau belum dan bagaimana metode yang digunakan oleh guru pada saat proses pembelajaran di kelas serta bagaimana guru menghandle siswa di dalam kelas, kepala sekolah bukan hanya menerima laporan saja tetapi ikut melihat secara labgsung bagaimana keadaan di lapangan.

Hal tersebut dilakukan oleh bapak Anthony Erman Putra S.Pd selaku kepala sekolah SMP N 1 Sungai tarab karena dengan melihat secara langsung kepala sekolah dapat mengamati dan melihat bagaimana proses guru dalam menjalankan tugasnya dalam pembelajaran di kelas.

Pernyataan dari kepala sekolah juga didukung oleh pernyataan dari bapak Oskar S.Pd yaitu:

“kepala sekolah aktif dalam melakukan supervisi dan sosialisasi peraturan tata tertib. Kepala sekolah juga sangat terbuka dengan para guru. Setiap masalah apapun beliau siap untuk membantu. Dalam melakukan supervisi, beliau meneliti bagaimana kehadiran guru dan juga untuk kedisiplinan ketugasan dengan adanya proses pembelajaran mulai dari RPP guru, setelah itu masuk ke kelas untuk melihat proses mengajar yang dilakukan guru tersebut, sudah selesai atau belum. Catatat-catatan akan diberikan setelah kegiatan mengajar selesai. Selain memberikan catatan beliau juga memberi solusi jika terdapat permasalahan” (Wawancara 03 Januari 2020).

Pernyataan yang dipaparkan oleh bapak Oskar S.Pd di atas menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan disiplin guru, kepala sekolah melihat absen kehadiran guru dan kepala sekolah juga memberikan catatan-catatan kecil terkait dengan tugas yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan proses pembelajaran di kelas. Dengan melakukan itu guru dapat mengetahui dimana kekurangan saat menjalankan tugas dan kedepannya dapat memperbaiki dan menjadi lebih baik lagi. Selain itu kepala sekolah SMP N 1 Sungai Tarab juga memberikan motivasi kepada guru agar lebih disiplin dalam melaksanakan kerja. Motivasi juga merupakan salah satu factor untuk meningkatkan disiplin guru, karena dengan adanya motivasi maka guru merasa lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Pada waktu observasi, peneliti juga menemukan jadwal supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Di dalam jadwal tersebut dituliskan bahwa setiap guru mendapatkan kesempatan sekurang-kurangnya satu kali dalam satu semester. Dan juga pada saat observasi peneliti juga melihat kepala sekolah sedang melakukan sosialisasi peraturan kepada guru-guru dan mengecek kehadiran guru guna untuk meningkatkan kedisiplinan waktu. Kepala sekolah juga berkeliling sekolah melihat proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Apakah guru sudah disiplin dalam melakukan proses pembelajaran mulai dari media atau alat yang digunakan dalam menunjang proses pembelajaran di kelas, dan apakah sudah sesuai dengan RPP atau belum.

2. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan mengadakan lokal karya

Peran kepala sekolah sebagai motivator adalah memberikan dorongan kepada guru yang ada disekolah, agar mampu menjalankan pekerjaan sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Dengan begitu seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat agar mampu menarik semangat

guru atau bawahannya. Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui PSB (Asmendri.2012:168)

Sebagai motivator kepala sekolah harus mengetahui bahwasannya motivasi merupakan hal yang sangat penting di sekolah. Guru agar dapat mengerjakan tanggungjawabnya dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang kuat dari pemimpinnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMPN 1 Sungai Tarab tentang bagaimana kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru adalah melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan setiap seminggu sekali saat *briefing*.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Rosmiarti S.Pd selaku guru mata pelajaran Bahasa Indonesia yaitu:

“Selain juga selalu memberikan motivasi terhadap guru dan mengadakan rapat atau *briefing* rutin yang membahas permasalahan dari bapak dan ibu guru, juga diadakan lokal karya gunanya untuk mempererat tali silaturahmi di antara guru-guru yang lain. Dalam kegiatan lokal karya juga dibahas seputar masalah yang di hadapi oleh guru-guru dalam menjalankan tugasnya. Lalu kaitannya supervisi, kepala sekolah mengecek perangkat pembelajaran, kemudian dilihat kesesuaian antara RPP dengan yang dijalankan saat proses mengajar di kelas berlangsung. Catatan-catatan dari kepala sekolah diberikan kepada guru tersebut untuk selanjutnya dibahas bersama” (Wawancara 03 Januari 2020).

Pernyataan tersebut juga disampaikan oleh bapak Oskar S.Pd selaku guru Bahasa Inggris di SMP N 1 Sungai Tarab yakni:

“kepala sekolah tidak pernah bosan untuk memberikan motivasi kepada guru-guru untuk terus meningkatkan disiplin dari segi waktu dan juga dalam melakukan tugasnya tentang kelengkapan administrasi pembelajaran yaitu RPP, silabus maupun metode, media yang digunakan dalam keterlibatan siswa dalam proses

pembelajaran di kelas. Beliau melihat dan memperhatikan cara mengajar guru” (Wawancara 03 Januari 2020).

Sesuai dengan pernyataan Ibu Rosmiarti S.Pd dan bapak Oskar S.Pd bahwa kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru untuk meningkatkan disiplinnya dan juga untuk meningkatkan semangat dan prestasi kerja. Kepala sekolah disamping tugasnya sebagai supervisor pendidikan, kepala sekolah juga mempunyai tugas sebagai motivator karena dengan memberikan dorongan atau motivasi, merupakan salah satu factor yang ikut menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. motivasi dari kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung tumbuh dan berkembangnya sekolah.

Maksud kepala sekolah memberi semangat atau motivasi kepada guru, agar guru merubah atau membentuk prilaku agar guru memiliki motivasi diri dan memiliki pandangan yang sama untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi yang baik dalam bentuk sikap dan kata-kata merupakan solusi untuk memotivasi serta mengarahkan guru untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Kepala sekolah harus berupaya memberikan semangat untuk guru baik dalam *breafing* ataupun sebelum memulai suatu pekerjaan. Pengarahan juga perlu dilakukan oleh kepala sekolah kepada para guru melalui *breafing*.

Kepala sekolah juga melakukan kegiatan lokar karya dimana kegiatan tersebut dapat mempererat tali silahturahmi sesama guru dan dalam kegiatan lokar karya itu juga dibahas permasalahan yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya.

C. Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Sungai Tarab. Informan dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, beberapa Guru-guru mata pelajaran.

Guru merupakan salah satu factor yang menentukan keberhasilan program pengajaran dan tujuan dari sekolah tersebut. Sehingga para guru diuntut untuk membunyai kedisiplinan yang tinggi, baik itu kedisiplinan waktu maupun kedisiplinan ketugasan tanggung jawab sebagai guru. Oleh karena itu pengembangan sumber daya atau potensi yang dimiliki oleh seorang guru harus dilakukan. Kepala sekolah sangat memahami posisinya sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga atau sekolah tersebut kemudian dimanifestasikan dalam rangka untuk meningkatkan disiplin guru dengan mengacu pada indicator supervisor yaitu tahap pertemuan awal, tahap observasi kelas dan tahap pertemuan umpan balik.

1. Kepala sekolah sebagai supervisor melakukan sosialisasi peraturan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk meningkatkan disiplin guru di SMP N 1 Sungai Tarab.

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah menjalankan supervisi dan pengawasan untuk perbaikan dan peningkatan disiplin dan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas kepada peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Supervisi sebagai upaya pemberian bantuan kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik. Tanggung jawab ini di kenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi. Sebagai unsur pemimpin dalam system organisasi persekolahan, kepala sekolah berhadapan langsung dengan unsur pelaksanaan proses belajar mengajar, yaitu guru. Hal ini terkandung

makna bahwa kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas membantu guru baik secara individual atau kelompok untuk memperbaiki pelajaran dan kurikulum, serta aspek pengembangan lainnya.

Kepala sekolah sebagai supervisor amat berperan dalam menentukan pelaksanaan supervisi di sekolah terutama dalam masalah kedisiplinan guru baik dari segi waktu maupun dari segi kedisiplinan penugasan guru yaitu dalam proses belajar mengajar yang selalu rutin dilakukan oleh guru di dalam kelas. Supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan personel sekolah lainnya yang langsung menangani belajar siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para siswa dapat belajar secara efektif sehingga prestasi belajar semakin meningkat. Melalui supervisi, diharapkan seorang guru dapat lebih meningkatkan kedisiplinannya terutama dalam disiplin waktu dan juga disiplin dalam menjalankan tugas dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Selain itu dengan adanya supervisi ini diharapkan guru lebih bekerja keras dan memiliki kemampuan kerja yang baik dan konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sebagaimana yang terdapat dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Maya Megawati (2014) dengan judul Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif 1 Semaka Kabupaten Tanggamus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Kepala Sekolah sebagai supervisi dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Ma'Arif 1 Semaka Kabupaten Tanggamus dengan melakukan program-program yang mendukung terwujudnya profesionalisme guru seperti melakukan bimbingan bagi guru dalam hal: model pembelajaran, mencari kesulitan guru dan menyelesaikannya, meningkatkan mutu pendidik, membina pengelolaan kelas, mengorganisasikan guru serta melakukan evaluasi. Strategi dan upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin

dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI di SMK Ma'Arif 1 Semaka Kabupaten Tanggamus dengan melakukan pengawasan, observasi kelas, pengamatan serta proses pembinaan.

Sesuai juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Maya Megawati (2014) dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu kepala sekolah SMP N 1 Sungai Tarab dalam melakukan perannya sebagai supervisor sudah baik, yaitu dengan melakukan pengawasan terhadap peningkatan disiplin guru. Dengan cara melakukan supervisi sekali seminggu atau sekali sebulan dan minimal satu kali semester. Kepala sekolah juga memberikan arahan dan masukan kepada guru terhadap apa yang menjadi kendala atau permasalahan yang ditemui saat melaksanakan proses pembelajaran di kelas, terkait itu mulai dari RPP, silabus maupun media atau alat bantu yang digunakan guru untuk menunjang proses pembelajaran.

Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan masalah. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi, laboratorium dan juga ujian.

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam menjalankan tugasnya, dapat dilakukan secara efektif, antara lain, *pertama*, diskusi kelompok. Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama-sama guru dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, dalam mencapai suatu keputusan. *Kedua*, kunjungan kelas. Kunjungan kelas dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan

pembelajaran secara langsung. Kunungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya yaitu belajar mengajar, terutama dalam penyusunan RPP, dan juga metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran. *Ketiga*, pembicaraan individual. Pembicaraan individual dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk memberikan konseling kepada guru, baik berkaitan dengan masalah pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru.

Pengawasan yang dilakukan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah bukan hanya terfokus kepada tenaga kependidikan khususnya guru, bisa kepada tenaga non kependidikan, atau staf sekolah lainnya. Sebab pengawasan mempunyai fungsi sangat penting. Khususnya bagi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan meningkatkan kualitas mutu pendidikan.

Sebagaimana yang terdapat di jurnal penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2015) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMA Negeri 2 Sungai Ambawang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Upaya kepala sekolah sebagai edukator dalam mempengaruhi guru untuk meningkatkan disiplin guru di SMA Negeri 2 Sungai Ambawang sudah baik, hal ini dapat dilihat dari sikap kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi guru dengan menanamkan kebiasaan-kebiasan yang positif. (2) Gambaran disiplin kerja guru di SMA Negeri 2 Sungai Ambawang sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kehadiran guru di sekolah sudah sesuai dengan jadwal tugas dan waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2015) memiliki kesamaan hasil dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu kepala sekolah SMP N 1 Sungai Tarab dalam melakukan perannya sebagai supervisor sudah baik, yaitu dengan melakukan pengawasan terhadap peningkatan disiplin guru. Dengan cara melakukan supervisi sekali seminggu atau sekali sebulan dan minimal satu kali semester. Kepala sekolah juga memberikan arahan dan masukan kepada guru terhadap apa yang menjadi kendala atau permasalahan yang ditemui saat melaksanakan proses pembelajaran di kelas, terkait itu mulai dari RPP, silabus maupun media atau alat bantu yang digunakan guru untuk menunjang proses pembelajaran.

2. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan mengadakan lokal karya

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam pencapaian tujuan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan pemberdayaan para bawahannya. Di samping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia terutama guru kearah yang lebih disiplin dalam menjalankan tugas kependidikan lebih baik .dalam hal ini kepala sekolah bertugas meaksanakan peran-perannya, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun pencapaian iklim sekolah yang kondusif.

Setiap guru pada umumnya memiliki karakteristik yang khusus, yang satu sama lainnya berbeda. Hal tersebut membutuhkan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar kepala sekolah selalu memeberikan motivasi kepada mereka, sehingga mereka dapat memanfaatkan waktu untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya terutama dalam proses pembelajaran yang mana guru harus disiplin

dalam menunjang proses pembelajaran yaitu dari RPP, silabus serta media atau alat yang digunakan dalam pembelajaran di kelas.

Sebagaimana yang terdapat dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ryan Yuliawan (2014) dengan judul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Guru Di SMP Negeri Wonosari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator guru di SMP Negeri Wonosari berdasarkan indikator memberikan contoh tentang kedisiplinan, memberikan contoh teladan yang baik dalam hal ucapan, pakaian dan perbuatan, kunjungan kelas untuk mengawasi pelaksanaan pembelajaran, membimbing dan meneliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin, dan mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan, serta menciptakan prinsip penghargaan dan juga prinsip hukuman telah dilakukan dan dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah.

Sesuai juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryan Yuliawan (2014) dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu kepala sekolah SMP N 1 Sungai Tarab dalam melakukan perannya sebagai supervisor sudah baik, yaitu kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru adalah melalui kegiatan-kegiatan seperti adanya lokal karya yang tujuannya untuk memprerat tali silaturahmi antara kepala sekolah dan para guru. Dalam lokal karya tersebut kepala sekolah juga memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh guru saat melakukan tugasnya, dan kepala sekolah juga memberikan arahan dan bimbingan kepada guru yang kurang disiplin baik itu masalah disiplin waktu maupun masalah disiplin dalam tugas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan disiplin guru di SMPN 1 Sungai Tarab Kabupaten Tanah Datar, didapatkan kesimpulan yaitu secara umum peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan disiplin guru di SMPN 1 Sungai Tarab telah menjalankan tugasnya dengan baik. Hal itu terlihat bahwa kepala sekolah telah melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin guru baik itu kedisiplinan waktu dan juga kedisiplinan ketugasan. Untuk meningkatkan disiplin waktu kepala sekolah membuat peraturan tata tertib, mensosialisasikan peraturan yang telah di buat, melakukan pengawasan serta binaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan dari segi ketugasan, yaitu mulai dari kelengkapan administrasi pembelajaran yaitu RPP, Silabus dan juga metode dan media atau alat yang digunakan oleh guru dalam melakukan tugasnya yaitu proses pembelajaran di kelas, kepala sekolah melakukan supervisi kelas atau melihat secara langsung bagaimana guru dalam menjalankan tugasnya. Jika terdapat masalah atau kendala kepala sekolah akan membantu dan memberikan masukan kepada guru. Dan tidak lupa pula kepala sekolah memberikan motivasi dan dorongan kepada guru agar nantinya guru dapat lebih semangat dan lebih meningkatkan kedisiplinannya.

B. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah SMP N 1 Sungai Tarab
 - a. Kepala sekolah hendaknya lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi guru yang belum maksimal dalam masalah disiplin baik itu masalah disiplin waktu maupun disiplin ketugasan.
 - b. Sebagai *top leader* hendaknya kepala sekolah mampu mendorong semangat kepada guru seperti pemberian hadiah atau *reward* bagi guru atau pegawai yang memiliki kedisiplinan yang bagus. Dan juga hendaknya kepala sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, sehingga terjalin komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan bawahannya.
 - c. Kepala sekolah hendaknya memiliki strategi yang baik dalam membina guru.
2. Bagi Guru SMP N 1 Sungai Tarab
 - a. Guru hendaknya dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan dengan datang kesekolah tepat waktu dan juga disiplin dalam menjalankan tugas terutama dalam kesiapan proses pembelajaran yaitu mulai dari RPP, silabus, maupun metode, media ataupun alat yang digunakan untuk menunjang proses pembelajaran.
 - b. Guru hendaknya dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang telah diberikan sebelumnya.
3. Bagi Karyawan SMP N 1 Sungai Tarab
 - a. Bagi karyawan hendaknya juga dapat meningkatkan kedisiplinan terutama dalam bekerja agar nantinya pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan tepat waktu.
4. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akif K. 2015. *Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep dan Implementasi di Madrasah*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Alben A. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ametenbun, *Supervis Pendidikan*, Bandung: Suri
- Angelia P W N. 2013. *Meningkatkan Disiplin guru Melalui Metode Reward Berjenjang dan Konsekuensi Logis*” Jurnal Pendidikan Penabur, No 21.
- Ananda Vitra Nola. 2014. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Supervisor Dengan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (Smk N) Kota Solok. (jurnal administrasi pendidikan)*, (online), volume 2 nomor 1, (<http://ejournal.unp.ac.id>) diakses pada tanggal 04 November 2019
- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Andang. 2014. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Asmendri. 2012. *Teori & Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu dan Pendidikan Sekolah / Madrasah*. Batusangkar: Unit Penerbitan dan Publikasi STAIN Batusangkar.
- Astrianingsih Y. 2015. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SDN 1 Darmakardenan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas. (jurnal administrasi pendidikan)*. diakses pada tanggal 02 Januari 2020
- Bejo .2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di SMA Negeri 4 Lubuk linggau. (jurnal pendidikan)*, di akses pada tanggal 28 Desember 2019
- Daryanto .2013. *Administrasi & Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI, (2006), *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: DIPA Bagian Litbang.

- Dewi & Totok. 2014. *Implementasi Tata Tertib Sekolah dalam Membentuk Disiplin Guru di SMP NEGERI 28 Surabaya*. Kajian Moral dan Kewarganegaraan, Vol. 2.
- Djamarah S.B. 2008. *Rahasia Sukses Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- _____. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gary Y. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Hamzah B.U. 2009. *Profesi Kependidikan*, Cet.4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani P. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Herabudi. *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2010
- Husaini U. 2008. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jejen M. 2015. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada media Grup.
- Jerry H. Makawimbang. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kompri. 2015. *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Leli S. H. 2008. *Pengaruh Pelaksanaan Tata Tertib Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru* *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, Vol 02.
- Megawati M. 2014. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Ma'arif 1 Semaka Kabupaten Tanggamus*. *Jurnal Pendidikan*, Vol 02. Di akses pada tanggal 02 Januari 2020
- Moleong L.J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufidah A U .2014. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Di SMP 08 Ma'Aruf Agung Kecamatan Sendang Agung Kabupaen Lampung Tengah*. *Jurnal Pendidikan*, Vol 02. Di akses pada tanggal 02 Januari 2020
- Mulyasa E. 2000. *Menjadi Kepala sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- _____. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- _____.2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Minnah El Widdah, Asep Suryana, Kholid Musyaddad, 2012. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN Maliki Press.
- Priansa, Donni Juni, Somad, Rismi. 2014. *Manajemen Supervise & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Piet S. 1994.*Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Surabaya: Usana Offset.
- Purwanti S .2015. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Dan Pegawai Di Sma Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*. (*Jurnal Administrasi Pendidikan*), di aksespadatanggal 02 januari 2020
- Siti Nurbaya M. Ali, Cut Zahril Harun, Djailani AR. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. (*Jurnal Administrasi Pendidikan*), (online), ISSN 2302-0156 Vol. 3 No. 2, (<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id>), diakses pada tanggal 20 November 2019
- Sihotang, Siti Rohani Magdalena. 2015. *Disiplin Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Sma Negeri 2 Kota Tanjungpinang*. (*Skripsi Dipublikasikan*), diakses pada tanggal 20 November 2019
- Siti H. 2013. *Penerapan Bimbingan Konseling Pendidikan dalam Membentuk Kedisiplinan Layanan Bimbingan Pengembangan Diri*. *Jurnal Edukasia*, vol. 8.
- Sri P. 2013.*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin KerjaGuru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*. *Ejurnal Administrasi Negara*, Vol 1.
- Sugiyono. 2007.*Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012.*Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Teguh T. 2014.*Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Guru dan Dosen. 2006. cet.1. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Umar T dan S. L. La sulo. 2008.*Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Usman M.U. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Vivi Rusmawati. 2013. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. (*Jurnal Administrasi Negara*), diakses pada tanggal 20 November 2019
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Politik danPermasalahannya*”Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2015.*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMA Negeri 2 Sungai Ambawang*.(*Jurnal Pendidikan*),diakses pada tanggal 02 Januari 2020
- Yetti Heryati, Mumuh Muhsin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Yulawan R .2014. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Guru Di SMP Negeri Wonosari* .*Jurnal Pendidikan*),diakses pada tanggal 02 Januari 2020