

BAB II

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan secara bahasa kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang di pimpinya untuk mencapai tujuan.¹³

Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi lain-lain tentang legistimasi pengaruh.¹⁴

Menurut Hornby Kepemimpinan atau *Leadrship* adalah *being a leader power of leading* atau *the qualities of leader*.¹⁵

Kepemimpinan atau leadership dalam pengertian umum menunjukan suatu peroses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan

¹³ Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 125

¹⁴ Wahyo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hlm. 16

¹⁵ A.S. Hornby, *Pxford Edvanced Dictionary of English*. (London: Oxford University, 1990), hlm. 894

serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawah pengawasannya¹⁶

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kependidikan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Manajemen a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin (2006:287) yang dimaksud dengan “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”¹⁷

Dalam islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung dalam perkataan *amir* (jamaknya *umara*) atau penguasa.¹⁸ Kedua istilah itu dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun jika merujuk

¹⁶ Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*,... hlm. 126

¹⁷ Daryanto., *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Gava Media, Yogyakarta: 2011), hlm. 222.

¹⁸ .Mulyadi., *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang : UIN MALIKI PRES 2010), hlm. 4.

kepada firman Allah SWT dalam surat Al Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi: ¹⁹

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat, sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” (Q.S. (2): 30)

Dengan kata Selain kata khalifah disebut juga kata *ulul amri* yang satu akar dengan kata *amir* sebagaimana disebutkan di atas.²⁰ Kata *ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Nisa (4) ayat 59:²¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu” (Q.S. (4): 59)

b. Pendekatan Kepemimpinan

1. Pendekatan pengaruh kewibawaan

Menurut pendekatan ini keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah

¹⁹ Al-Qur'anul Karim Surat Al-Baqarah (2) ayat 30.

²⁰ H. Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu...*, hlm. 5

²¹ Al-Qur'anul Karim Surat Al-Nisa (4) ayat 59.

kewibawaan yang ada para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan.²²

2. Pendekatan teori sifat pemimpin (*Traits Theory*)

Pendekatan teori ini lebih menekankan pada ciri-ciri pribadi yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dasar pemikiran dari teori ini adalah keberhasilan seorang ditentukan oleh sifat-sifat atau watak, kualitas pribadi yang dimiliki seorang pemimpin

3. Pendekatan perilaku pemimpin (*Behavior Theory*)

Pendekatan ini memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku bukan dari sifat-sifat pemimpin karena sifat seseorang kadang menipu penglihatan sehingga sulit diidentifikasi secara pasti. .

4. Pendekatan Kontingensi

Bahwa yang membuat kepemimpinan itu efektif bukan hanya karena keberadaan pemimpinnya itu sendiri tetapi ada variabel lain yang turut menentukan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan
2. Harapan dan perilaku atasan,
3. Tuntutan tugas yang diberikan,
4. Harapan dan perilaku rekan,

²² Wahyo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm. 20

5. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan,
6. Kultur dan Kebijakan Organisasi.²³

d. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.²⁴

Ada empat tipe gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.

Pemimpin mengawasi bawahan secara ketat untuk memastikan bahwa tugas dilaksanakan secara memuaskan. Pelaksanaan tugas jauh lebih penting bagi mereka ketimbang pertumbuhan karyawan atau kepuasan pribadi

2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan

Pemimpin berusaha memotivasi dari pada mengendalikan bawahan. Mereka mengupayakan hubungan sahabat, saling percaya, saling menghargai dengan karyawan, dan sering mengizinkan untuk

²³ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, hlm. 28

²⁴ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm. 18

berperan serta dalam membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka.

3. Gaya kepemimpinan Model Fiedler

Gaya kepemimpinan yang ditawarkan Fiedler serupa dengan gaya yang berorientasi pada karyawan dan berorientasi pada tugas. Perbedaannya adalah alat ukur yang dipakai. Fiedler mengukur gaya kepemimpinan pada skala yang menunjukkan tingkat seseorang menguraikan secara menguntungkan atau merugikan rekan kerjanya yang paling tidak disukai.

4. Gaya kepemimpinan Masa Depan

a. Gaya kepemimpinan Transformatif

Diharapkan dari kita dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas di mata kita, dengan mendorong kita mengorbankan kepentingan kita sendiri demi kepentingan tim, organisasi atau kebijakan yang lebih besar dan dengan menaikkan taraf yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri.

b. Gaya kepemimpinan Karismatik

karismatik mempunyai tingkat kekuasaan rujukan yang sangat tinggi dan bahwa sebagian dari kekuasaan tersebut berasal dari keinginan mereka untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang karismatik mempunyai tingkat kepercayaan diri, dominasi yang sangat tinggi, serta keyakinan

yang kuat akan kebenaran moral dari kepercayaanya atau sekurang-kurangnya kemampuan untuk meyakinkan para pengikutnya bahwa dia memiliki kepercayaan dan keyakinan tersebut.²⁵

e. Unsur-unsur kepemimpinan

Terdapat beberapa unsur pokok yang mendasari atau sudut pandang dalam merumuskan definisi kepemimpinan, yaitu:

1. Adanya pemimpin

Unsur pertama dari kepemimpinan adanya pemimpin yakni seorang yang mendorong dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang lain, sehingga tercipta hubungan kerja yang serasi dan menguntungkan untuk melakukan aktivitas - aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Adanya pengikut.

Unsur kedua dari kepemimpinan adanya pengikut yakni seseorang atau sekelompok orang yang mendapat dorongan atau pengaruh sehingga bersedia dan dapat melakukan berbagai aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

²⁵ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2014). hlm. 38

6. Adanya sifat atau perilaku tertentu.

Unsur ketiga dari kepemimpinan adanya sifat atau perilaku tertentu yang dimiliki oleh pemimpin yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong dan ataupun memengaruhi seseorang atau sekelompok orang.

7. Adanya situasi dan kondisi tertentu.

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah adanya situasi dan kondisi tertentu yang memungkinkan terlaksananya kepemimpinan. Situasi dan kondisi yang di maksud dibedakan atas dua macam. pertama, situasi dan kondisi yang terdapat di dalam organisasi. Kedua, situasi dan kondisi yang terdapat di luar organisasi yakni lingkungan secara keseluruhan.²⁶

2. Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepala Sekolah

Sedangkan kepala sekolah ialah salah satu personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah secara resmi diangkat oleh pihak atasan. Kepala sekolah disebut juga pemimpin resmi atau *Official*

²⁶ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Alfabeta, 2008). hlm. 81-83.

Leader.²⁷ Dan secara sederhana kepala sekolah dapat di definisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi proses pembelajaran.²⁸

Menurut Ngalim Purwanto kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses mempengaruhi, mengkoordinasi, dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.²⁹ Sehingga pada dasarnya kepemimpinan kepala sekolah sama dengan kepemimpinan pada organisasi-organisasi yang lain, yaitu berusaha mempengaruhi orang lain (guru/staf) agar ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁰

b. Tugas Dasar Kepala Sekolah

Agar tujuan sekolah dapat tercapai, ada empat dasar yang harus dilakukan kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya. Keempat dasar tersebut, yaitu :

²⁷ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2014), hlm. 17

²⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,.. hlm. 83

²⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2014). Hlm. 24

³⁰ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2012), hlm. 15

1. Merencanakan

Perencanaan yang dibuat sekolah merupakan cita-cita bersama semua unit yang ada di sekolah bersangkutan. Semua yang dilakukan individu atau unit organisasi yang ada di sekolah harus mengacu kepada rencana sekolah yang ditetapkan.

2. Mengorganisasikan

Selanjutnya kepala sekolah mendesain sebuah organisasi atau unit kerja yang akan mengimplementasikan apa yang telah direncanakan dengan berhasil. Mengorganisasikan melibatkan tiga unsur pokok, yaitu mengembangkan struktur dalam organisasi, mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia membuat pola jaringan kerja umum.

3. memimpin

memimpin anggota staf atau menggerakan anggota staf/ guru agar sama-sama berpartisipasi dalam mencapai tujuan sekolah, selain itu kepala sekolah harus mampu memfasilitasi, mengkolaborasikan berbagai sumber daya agar tujuan sekolah cepat tercapai

4. memonitor

fungsi monitoring dimaksudkan untuk mengawasi semua program yang dilaksanakan. Fungsi monitoring berusaha melihat atau membandingkan

tujuan yang direncanakan dengan tujuan yang telah dicapai.

Hubungan antara fungsi-fungsi kepemimpinan yang telah diuraikan diatas berdampak pada hubungan antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti kedisiplinan di sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.³¹

c. Fungsi kepala sekolah

Fungsi kepala sekolah dibagi menjadi empat fungsi.yaitu:

1. Fungsi sebagai Edukator

Bertugas melaksanakan pembinaan anak dan proses belajar serta bermain secara efektif dan efisien, terutama bila ada guru yang berhalangan. kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah.

Kepala sekolah yang menunjukan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya.³²

³¹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*,.. hlm. 17

³² Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hlm. 18

Yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah terhadap peranannya sebagai pendidik mencakup dua hal pokok, yaitu sasaran atau kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu di arahkan. Sedang yang kedua, yaitu bagaimana peranan sebagai pendidik itu dilaksanakan.³³

2. Fungsi sebagai Manajer

Fungsi sebagai manajer terdiri dari empat komponen.

a. Fungsi perencanaan.

Dalam kerangka manajemen sekolah, perencanaan bermakna bahwa kepala sekolah bersama timnya harus berfikir untuk menentukan saran-saran dikaitkan dengan kegiatan mereka sebelumnya. Kegiatan ini didasari atas metode, pemikiran logis, dan analisis ketimbang pada praduga.³⁴

b. Pengorganisasian

Kepala sekolah harus mampu membimbing, mengatur, menggerakkan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas kependidikan dilembaga persekolahan agar

³³ Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hlm. 124

³⁴ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran...* hlm. 24

teratur, penuh kerja sama. Juga, lahirnya keairahan guru dan siswa dalam melaksanakan proses mengajar dan belajar.³⁵

c. Pelaksana

Untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif diperlukan pengetahuan yang luas, seni dan juga keahlian. Dalam proses pelaksanaan seorang pemimpin berperan untuk membangkitkan semangat kerja, khususnya para guru baik dengan *reward* atau *punishment*.

d. Pengendalian

Ruang lingkup peran pengendali organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi pengendalian pada perumusan pendefisian masalah dan pemecahanya, pengendalian pendelegasian wewenang, pengendalian uraian kerja dan manajemen konflik.³⁶ Melalui fungsi pengendalian kepala sekolah dapat menjaga organisasinya tetap berada di atas rel yang benar. Kepala sekolah mengambil peranan yang lebih luas dalam menggerakkan organisasi sekolah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

³⁵ Sudarwan, Danim, *Manajemen kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*,...hlm.8

³⁶ Daryanto, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*,...24

lima dasar peran manajer, termasuk kepala sekolah, meliputi: menetapkan tujuan, mengorganisasikan, memotivasi, mengkomunikasikan dan mengukur kemampuan staf pengajar³⁷

3. Fungsi Sebagai Administrator

Administrasi pendidikan adalah proses mempertumbuhkan aktivitas yang bersifat khusus melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pembinaan, baik mengenai sumber daya manusia maupun mengenai sumber daya non-manusia, agar pembina sekolah lebih mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan sekolah.³⁸

4. Fungsi sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor artinya kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas, pengendali, pembina, pengarah, dan memberi contoh kepada para guru dan karyawan disekolah. Salah satu hal yang terpenting bagi kepala sekolah, sebagai

³⁷ Sudarwan, Danim, *Manajemen kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*,...hlm.10

³⁸ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 28

supervisor adalah memahami tugas dan kedudukan karyawan-karyawannya atau staf-stafnya di sekolah.³⁹

Dalam penyelenggaraan kegiatan supervisi dan pengawasan. Salah satunya yaitu dalam menyupervisi guru pada saat melaksanakan proses mengajar. Kepala sekoah sebagai supervisor dapat melakukan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajara secara langsung.⁴⁰ dengan ketentuan harus berpedoman dan mentaati prinsip-prinsip supervisi pendidikan. terdapat empat prinsip supervisi, yakni saling mempercayai, hubungan horizontal, komunikatif dan pemberian bantuan.⁴¹

Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada giliranya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru.⁴²

³⁹ Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: PT Rieneka Cipta, 2013)

⁴⁰ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenagkan*,...hlm. 28

⁴¹ Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 45

⁴² Muslam, *Model Supervisi Pembelajaran Berbasis Spiritual*, (Semarang : UIN Walisongo, 2015), hlm. 39

g. Kompetensi Kepala Sekolah

Standar kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu:

1. Kompetensi Kepribadian
 - a. Memiliki integritas kepribadian yang kuat sebagai pemimpin
 - b. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah:
 - c. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi:
 - d. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah:
 - e. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan:
2. Kompetensi Manajerial
 - a. Mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan:
 - b. Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan:
 - c. Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal:

- d. Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal:
- e. Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal:
- f. Mampu mengelola hubungan sekolah – masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah:
- g. Mampu mengelola kesiswaan, terutama dalam rangka penerimaan siswa baru, penempatan siswa, dan pengembangan kapasitas siswa:
- h. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional:
- i. Mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien:
- j. Mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan-kegiatan sekolah:
- k. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah
- l. Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah:

- m. Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa;
 - n. Mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;
 - o. Terampil dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah;
 - p. Terampil mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa;
 - q. Mampu melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.
3. Kompetensi Kewirausahaan
- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah;
 - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif;
 - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah;

- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah;
 - e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
4. Kompetensi Supervisi
- a. Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat:
 - b. Mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat
5. Kompetensi Sosial
- a. Terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip yang saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah
 - b. Mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
 - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.⁴³

⁴³ Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), hlm. 150

h. Kualitas Kepala Sekolah

Untuk mendukung Standar Nasional Pendidikan kita menurut Permendiknas tersebut seseorang yang akan diangkat menjadi kepala sekolah wajib memenuhi standar kepala sekolah / madrasah yang berlaku nasional. Standar Kepala Sekolah dimaksud adalah sebagaimana tercantum pada lampiran peraturan menteri dimaksud, yang meliputi Standar Kualifikasi dan Standar Kompetensi.⁴⁴ Adapun Standar Kualifikasi dimaksud meliputi :

1. Kualifikasi Umum :
 - a. Pendidikan Minimum Sarjana (S-1) atau Diploma IV (dalam draft semula diutamakan S2)
 - b. Berusia setinggi-tingginya 56 tahun saat diangkat sebagai kepala sekolah
 - c. Pengalaman mengajar minimal 5 tahun menurut jenis sekolahnya;
 - d. Pangkat minimal III/c bagi PNS.
2. Kualifikasi Khusus menyangkut :
 - a. Berstatus sebagai guru sesuai jenjang mana akan menjadi kepala sekolah;
 - b. Mempunyai sertifikat pendidik sebagai guru sesuai jenjangnya;

⁴⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No : 13 tentang Kepala Sekolah

- c. Mempunyai sertifikat kepala sekolah sesuai jenjangnya yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

Dilihat dari perspektif peningkatan mutu input pendidikan Peraturan pemerintah ini merupakan suatu kemajuan positif dalam upaya mencari dan menetapkan figur pengelola sekolah yang bermutu. Namun dalam rangka profesionalisasi jabatan kepala sekolah menuju terwujudnya kepala sekolah yang mampu mengemban dan mengembangkan tugas dan fungsinya terlihat masih belum sepenuhnya akan dapat diwujudkan.⁴⁵

Untuk bisa diangkat sebagai Kepala Sekolah seorang guru yang lulus seleksi harus mengikuti Sertifikasi melalui Diklat Cakep 900 jam yang diakhiri dengan Uji Kompetensi. Jika dinyatakan lulus sebagai Cakeppun masih harus melalui Uji Publik di hadapan beberapa unsur stake-holders dimana sekolah itu berada. Jika uji publik (semacam pemaparan visi dan misi lengkap dengan beberapa perencanaan) ini dapat dilalui barulah yang bersangkutan dapat diangkat dan ditempatkan di suatu sekolah sebagai kepala sekolah definitif. Sedangkan bagi kepala sekolah yang sedang

⁴⁵ M. Ngalm Purwanto, 2003, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT : Remaja Rosdakarya

menjabat, prosesi peningkatan mutu dilakukan dengan Uji Kompetensi.⁴⁶

i. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Menurut Dirawat, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dapat digolongkan kepada dua bidang, yaitu:

1. Tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi

Tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi digolongkan menjadi enam bidang yaitu:

a. Pengelolaan pengajaran

Pengelolaan pengajaran ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan ini antara lain:

- 1) Pemimpin pendidikan hendaknya menguasai garis-garis besar program pengajaran untuk tiap bidang studi dan tiap kelas
- 2) Menyusun program sekolah untuk satu tahun
- 3) Menyusun jadwal pelajaran,
- 4) Mengkoordinir kegiatan-kegiatan penyusunan model satuan pengajaran,
- 5) Mengatur kegiatan penilaian,
- 6) Melaksanakan norma-norma kenaikan kelas,

⁴⁶ Sudarwan, Danim, *Manajemen kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*,...hlm.50

- 7) Mencatat dan melaporkan hasil kemampuan belajar murid,
 - 8) Mengkoordinir kegiatan bimbingan sekolah,
 - 9) Mengkoordinir program non kurikuler,
 - 10) Merencanakan pengadaan,
 - 11) Memelihara dan mengembangkan buku perpustakaan sekolah dan alat-alat pelajaran.
- b. Pengelolaan kepegawaian
- Termasuk dalam bidang ini yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf sekolah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etik jabatan
- c. Pengelolaan kemuridan
- Dalam bidang ini kegiatan yang nampak adalah perencanaan dan penyelenggaraan murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok (grouping), perpindahan dan keluar masuknya murid-murid (mutasi), penyelenggaraan pelayanan khusus (special services) bagi murid, mengatur penyelenggaraan dan

aktivitas pengajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin murid, pengaturan organisasi siswa, masalah absensi, dan sebagainya.

d. Pengelolaan gedung dan halaman

Pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah, keindahan serta kebersihan umum, usaha melengkapi yang berupa antara lain gedung (ruangan sekolah), lapangan tempat bermain, kebun dan halaman sekolah, meubel sekolah, alat-alat pelajaran klasikal dan alat peraga, perpustakaan sekolah, alat-alat permainan dan rekreasi, fasilitas pemeliharaan sekolah, perlengkapan bagi penyelenggaraan khusus, transportasi sekolah, dan alat-alat komunikasi,

e. Pengelolaan keuangan

Dalam bidang ini menyangkut masalah-masalah urus gaji guru-guru dan staf sekolah, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah dan uang alat-alat murid-murid, usaha-usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perayaan serta keramaian.

f. Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat

Untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua murid-murid, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara sekolah-rumah- dan lembaga-lembaga sosial.

2. Tugas Kepala Sekolah Dalam Bidang Supervisi

Supervisi pada dasarnya pelayanan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru dan karyawan agar menjadi semakin cakap/terampil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Supervisi adalah usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam membantu guru-guru agar semakin mampu mewujudkan proses belajar mengajar. Di mana Kepala Sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar. Tugas ini antara lain :

- a. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuan-tujuan pendidikan pengajaran yang hendak dicapai dan hubungan antara aktivitas pengajaran dengan tujuan-tujuan.

- b. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan-persoalan dan kebutuhan murid.
- c. Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.
- d. Memberikan penilaian terhadap prestasi kerja sekolah berdasarkan standar-standar sejauh mana tujuan sekolah itu telah dicapai.⁴⁷

3. Kedisiplinan Guru

a. Pengertian Kedisiplin Guru

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁸

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab

⁴⁷ Dirawat, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), hlm. 80

⁴⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 125

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan atau guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan ataupun lembaga pendidikan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam encapai tujuan.⁴⁹

Penerapan kedisiplinan warga sekolah, khususnya kedisiplinan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sangat terkait kepada kinerja guru itu sendiri. Kinerja guru dalam mengemban tugas keprofesionalan seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi merupakan aspek utama dalam meningkatkan kecerdasan siswa yang membawa pada peningkatan mutu pendidikan yang diselenggarakan. Apabila disiplin guru telah dilaksanakan dengan baik dan kinerja guru

⁴⁹ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.. hlm.

juga baik, serta didukung oleh faktor-faktor lain yang mendukung maka akan tercipta kondisi sekolah yang kondusif yang pada akhirnya tujuan sekolah untuk menjadi sekolah yang bermutu akan dapat tercapai.⁵⁰

b. Indikator-indikator kedisiplinan Guru

1. Kehadiran. 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, sebagaimana hadis yang di sampaikan Rasulullah SAW :

اللَّهُمَّ بَارِكْ لَأُمَّتِي فِي بُكُورِهَا

"Ya Allah, berikanlah keberkahan kepada umatku di waktu pagi mereka." (HR At-Tirmidzi, Abu Daud, dan Ibnu Majah dari Shahr Al-Ghamidi).

2. Ketaatan pada peraturan kerja. guru yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

⁵⁰Nelvi Van Gobel Philip, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Atinggola*, Jurnal (Gorontalo : Universitas Negeri Gorontalo 2014), hlm. 21

4. Tingkat kewaspadaan tinggi. guru memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. 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.⁵¹

c. Pentingnya Kedisiplinan Guru

Nabi Muhammad SAW bersabda :

نِعْمَتَانِ مَغْبُونٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصَّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

"Dua nikmat yang sering disia-siakan oleh banyak orang, yaitu kesehatan dan waktu luang." (HR al-Bukhari dari Ibnu 'Abbas).

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan kedisiplinan adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang

⁵¹ <http://naufallalam.blogspot.co.id/2015/04/materi-disiplin-kerja.html> di akses pada 06/01/2017 waktu 09:00 wib.

disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan.

Singkatnya, kedisiplinan dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, kedisiplinan berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang di kehendakinya

kediisiplinan kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan anggota organisasi. Bagi organisasi adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun bagi anggota organisasi akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga serta pikiranya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.⁵²

⁵² Tuntun Sinaga, *Kiat Manajer Memecahkan Masalah*,...hlm. 34

d. faktor pengaruh kedisiplinan guru

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada 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 hukumannya, 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.⁵³

e. indikator pengaruh tingkat kedisiplinan Guru

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan atau kepala sekolah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan anggotanyapun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para anggotanyapun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

⁵³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 85-93

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan guru terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan guru semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan guru yang baik.⁵⁴

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan sendiri menurut Turney yaitu, *They Activities used by manager to ensure that activities of an organization are consistent with plan and organizationaal objective are achieved*⁵⁵

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru. Dengan waskat berarti pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja anggotanya.⁵⁶

⁵⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,,,, hlm. 127

⁵⁵ Turney, *The School Manager*, (Australia: Nassp Bulletin, 1996), hlm. 240

⁵⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,,,,hlm. 127

f. Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Guru

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.⁵⁷

Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian di atas patut diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan

⁵⁷ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,. hlm. 24

demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif..⁵⁸

4. 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.

⁵⁸ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 385

Proses penyusunan rencana yang harus diperhatikan adalah menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam mencapai tujuan.⁵⁹

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.⁶⁰

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.⁶¹

Secara keseluruhan dalam menegakkan tata tertib di lingkungan sekolah haruslah dimulai dari kelompok

⁵⁹Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara 1994), hlm 58

⁶⁰ D. Sumarno, *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah*, (Jakarta : C.V. Jaya Abadi, 1998). hlm. 38

⁶¹Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*,., hlm 59

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.⁶²

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

⁶² D. Sumarno, *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah*,,hlm. 107

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.⁶³

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 gurupun akan hadir tidak tepat waktu, karena guru merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui contoh teladan yang diberikan oleh kepala sekolah. Keteladan kepala sekolah yang dapat dicontoh oleh guru merupakan bentuk dari

⁶³ Suroso, *Peranan Kepala sekolah terhadap disiplin Kerja guru*. (Jakarta: Lembaga Penelitian IKIP, 1991). Hlm 89

pelaksanaan proses, dan keteladanan merupakan bentuk pelaksanaan proses aktivitas yang baik yang dapat dijadikan contoh bagi orang lain.⁶⁴

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

⁶⁴ Suroso, *Peranan Kepala sekolah terhadap disiplin Kerja guru,,*
hlm 89

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.⁶⁵

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

⁶⁵D. Sumarno, *Pedoman Pelaksanaan Disiplin Nasional dan Tata Tertib Sekolah*,,hlm. 82

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.⁶⁶

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.⁶⁷

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

⁶⁶ Nur Agus Salim. *Jurnal Pendas Mahakam*, Vol.1 (1), 69-79. Juni 2016

⁶⁷J.Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, (Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada, 2002).hlm 132

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.⁶⁸

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 :

1. Mengenali dengan baik seluruh personil bawahannya
2. Tempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan minat, kemampuan dan keahlian serta kesenangannya.
3. Tidak ada bawahan yang "dekat" dan "jauh" atau "anak emas" dan "perak". Kembangkan kondisi bahwa produktivitas kerjanya baik

⁶⁸Adam I. Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*. (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002). Hlm. 54

adalah memberi kesempatan yang sama dan tidak memprioritaskan seseorang atau sekelompok kerja saja.

4. Menerapkan strategi yang dirumuskan oleh Ki Hajar Dewantara yakni : (a) Ing ngarso sung tulodo, (b) Ing Madyo Mangun Karso, (c) Tut Wuri handayani.

Memperhatikan pendapat Schwartz David J. (1996) yang memberikan uraian tentang teknik sukses untuk memotivasi orang lain, maka seorang kepala sekolah dapat melakukannya berupa :

1. Tunjukkan kepada tenaga pendidik & tenaga kependidikan tentang bagaimana cara untuk sukses.
2. Bagaimana membantu guru berprestasi & memperoleh informasi baru.
3. Menguasai kekuatan pujian untuk mempengaruhi guru.
4. Mengatakan kepada guru, bahwa mereka kelihatan bagus.
5. Katakan sesuatu yang baik tentang guru (keluarga, dll.).
6. Akui prestasi guru / aktualisasi diri.
7. Kagumi bila guru punya gagasan atau bahkan barang yang patut dikagumi.

8. Pujilah guru karena gagasan dan usahanya.
 9. Bicaralah tentang apa yang baik, dan jangan menggunjing.
 10. Teruskan pujian kepada teman guru lain, dan kepala sekolah lain, maka anda akan mendapat teman.
 11. Hindarilah jebakan gunjingan.
 12. Bertekadlah untuk memajukan guru, jangan pernah balas dendam.⁶⁹
- 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

⁶⁹ J.Winardi, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*,..hlm 53

karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.⁷⁰

Menurut Steers & Porter (1991) 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.⁷¹

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

⁷⁰ Keke T. Aritonang, M.Pd. Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005 : *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP BPK PENABUR Jakarta*. Jakarta : 2005.

⁷¹ Richard M Steers, Porter Lyman W, *Motivation and Work Behavior* (USA: McGraw Hill, 1991), hlm 79.

Sedangkan kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah, kedisiplinan pegawai.⁷²

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.⁷³

⁷² Keke T. Aritonang, M.Pd. Jurnal Pendidikan Penabur - No.04/ Th.IV / Juli 2005 : *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP BPK PENABUR Jakarta*. Jakarta : 2005.

⁷³ Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta.

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.⁷⁴

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

⁷⁴ Buraidah, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma, 2008). Hlm. 67

peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan 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 pedagogies, 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 :

1. Material berupa gaji/upah. Kenaikan gaji/upah, rencana – rencana bonus, rencana – rencana perangsang.
2. Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus.

3. 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.
4. Tugas itu sendiri. Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.
5. 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.⁷⁵

Sedangkan menurut Rivai dalam Koencoro jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut :

⁷⁵ Winardi, Manajemen Perilaku Organisasi, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004), hlm.67

1. Hukuman ringan, dengan jenis: teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
 2. 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.
 3. Hukuman berat, dengan jenis: Penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja dan pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan.⁷⁶
- 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

⁷⁶ Bambang Nugroho, *Reward dan Punishment*,(Departemen Pekerjaan: Bulletin Cipta Karya, 2006. Hlm.10

situasi lingkungan sekolah dan segala kegiatannya di sebut supervisi atau pengawasan sekolah.⁷⁷

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.⁷⁸

Menurut Purwanto 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

⁷⁷ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). hlm.169

⁷⁸ Herabudin, *Administrasi & Supervisi Pendidikan*. (Bandung: CV, Pustaka Setia, 2009). hlm. 210-213

yang diembannya dalam rangka menjaga kualitas produk yang di hasilkan lembaga.⁷⁹

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.⁸⁰

⁷⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), hlm. 103- 106

⁸⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2008), hlm. 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

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.⁸¹

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.⁸²

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.⁸³

⁸¹<http://ika-utjakarta.blogspot.com/2009/11/makalah-evaluasi-kinerja-1.html>. di akses pada 20 Juni 2017

⁸² Badan PSDMPPMP, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012). Hlm.05

⁸³E. Mulyasa, *Uji kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).Hlm. 90.

B. Kajian Pustaka

Penelitian ini bukanlah penelitian yang baru. Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan beberapa hasil penelitian yang kurang lebih sama dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu penelitian yang mengkaji tentang Kedisiplinan Guru.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Handayani (10108241004) dengan judul skripsi “Implementasi Nilai-nilai Kedisiplinan di Sekolah Dasar Negeri Margoyasan”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang disajikan berupa kata-kata. Dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata pada suatu konteks secara alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif

Observasi digunakan untuk memperoleh data dari situasi sosial yang dipilih oleh peneliti. Data yang diperoleh terdiri dari tempat pelaku (kepala sekolah, guru kelas atau bidang studi dan siswa). Pedoman observasi yaitu mengenai implementasi nilai-nilai kedisiplinan dan hambatan-hambatan yang dihadapi di Sekolah Dasar Negeri Margoyasan, Yogyakarta

pedoman wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah, guru dan siswa

Hasil implementasi nilai-nilai kedisiplinan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru melalui unsur disiplin, yaitu peraturan, hukuman, penghargaan, dan konsistensi. Namun, dalam prakteknya kepala sekolah hanya menerapkan peraturan untuk dewan guru tanpa adanya penerapan hukuman, penghargaan, maupun konsistensi. Penerapan tata tertib di sekolah dilihat dari bagaimana dewan guru menaati peraturan sekolah, bersikap tertib, dan disiplin untuk mengontrol sikap dan perilakunya sehari-hari. Apabila dewan guru menaati tata tertib sekolah berarti mereka telah disiplin dan tertib. Sebaliknya jika dewan guru tidak taat peraturan berarti mereka tidak disiplin dan tertib..⁸⁴

Persamaan penelitian Novi Handayani dengan penelitian kami yaitu sama-sama meneliti tentang Kedisiplinan Guru dan sama-sama menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif.

Sedangkan perbedaan pada penelitian Novi Handayani untuk mengetahui sejauh mana Implementasi kedisiplinan guru terhadap siswa. Sedangkan penelitian yang kami lakukan untuk mengetahui bagaimana upaya

⁸⁴Novi Handayani, *Implementasi Nilai-nilai Kedisiplinan di Sekolah Dasar Negeri Margoyasan*”, (Universitas Negeri Yogyakarta, tahun 2014).

kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

2. Jurnal Penelitian yang ditulis oleh Sri Puwanti yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur”.

Merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan menggunakan teknik Purposive Sampling maksudnya yaitu peneliti mempercayai bahwa mereka dapat menggunakan pertimbangannya untuk memilih orang-orang atau kelompok terbaik untuk memberikan informasi yang akurat.

Sumber data diperoleh melalui Dokumen, arsip, laporan, evaluasi Buku ilmiah dan dalam penelitian ini Orang yang menjadi informan dalam penggunaan teknik ini adalah Kepala Sekolah SMA Bakti Sejahtera Kec Kongbeng Kab Kutim, guru dan pegawai SMA Bakti Sejahtera Kec Kongbeng Kab Kutim.

Hasil penelitian ini menjelaskan bagaimana peran kepala sekolah yaitu sebagai pemimpin, pendidik, manajer, administrator mampu meningkatkan kedisiplinan guru dan pegawai.⁸⁵

⁸⁵ Sri Purwanti, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*,. Hlm. 5

Persamaan penelitian Sri Puwanti dengan penelitian kami yaitu sama-sama meneliti tentang Kedisiplinan dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif.

Sedangkan perbedaan pada penelitian Sri Puwanti hanya fokus terhadap peran kepala sekolah itu saja sedangkan penelitian yang kami lakukan lebih kepada bagaimana upaya kepemimpinan kepala sekolah untuk mendisiplinkan guru

3. Jurnal Penelitian yang ditulis oleh Sarah Wulan yang berjudul “Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan Reward dan Punishmen di SMA Negeri 1 Warureja Kabupaten Tegal.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi kualitatif disini peneliti menggunakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) dan dilaksanakan dalam dua siklus, pada siklus 1 dan siklus 2 sama terdiri atas beberapa tahap, yaitu : perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi. Bedanya pada siklus 2 merupakan penyempurnaan dari kegiatan pada siklus 1 setelah refleksi.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

Sedangkan alat pengumpul datanya adalah pedoman observasi, pedoman wawancara, dan alat dokumentasi (foto, alat rekam, dll).

Hasil penelitian berpendapat bahwa reward dan punishment merupakan salah satu pilar dalam disiplin. dan Pemberian reward dan punishment yang memenuhi kaedah dedaktik metodik akan memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar yang professional.⁸⁶

Persamaan penelitian Sarah Wulan dengan penelitian kami yaitu sama-sama meneliti tentang Kedisiplinan Guru dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif.

Sedangkan perbedaan pada penelitian Sarah Wulan berfokus pemberian reward dan punishment dalam meningkatkan kedisiplinan guru sedangkan penelitian yang kami lakukan tidak fokus pada reward dan punishment melainkan melalui pendekatan dan gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

4. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Nelvi Van Gobel Philip yang berjudul “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Atinggola.

Merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologis, yaitu peneliti memulai kajiannya dengan ide filosofikal yang menggambarkan tema utama. Translasi dilakukan dengan memasuki wawasan persepsi informan, melihat bagaimana

⁸⁶ Sarah , *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan Reward dan Punishmen di SMA Negeri 1 Warureja Kabupaten Tegal*, Jurnal Pendidikan Kreatif 2013

mereka melalui suatu pengalaman, kehidupan dan memperlihatkan fenomena serta mencari makna dari pengalaman informan.

Sumber data diperoleh dari tempat pelaku (kepala Sekolah dan guru) Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, Observasi, Dokumentasi.

Dari hasil peneleitian peran kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin guru di SMP Negeri 1 Atinggola belum maksimal baik itu kepla sekolah sebagai pemimpin, manajer, pendidik, motivator, administrator, superisior, inovator, educator. Padahal hal tersebut sangat di perlukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru.⁸⁷

Persamaan penelitian Nelvi Van Gobel Philip dengan penelitian kami yaitu sama-sama meneliti tentan. Kedisiplinan Guru dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif.

Sedangkan perbedaan pada Nelvi Van Gobel Philip berfokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru yang belum maksimal. Sedangkan penelitian yang kami lakukan berkaitan dengan bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah sehingga kedisiplinan guru dapat meningkat.

⁸⁷ Nelvi Van Gobel Philip, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Atinggola,,* Hlm. 4

C. Kerangka Berfikir

Pada dasarnya kedisiplinan bagi guru di sekolah sangatlah penting, dengan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas pekerjaan. Jika pendidik atau tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidikannya tidak disiplin, maka akan menghambat proses pendidikan, perkembangan peserta didik dan menghambat proses dalam tujuan pendidikan. Secara garis besarnya kualitas atau mutu dari lembaga pendidikan tergantung dari semua elemen yang ada di sekolah tersebut. Jika semua elemen terutama guru berkinerja baik maka kualitas sekolah juga akan baik tapi jika kinerja guru tidak baik maka kualitas sekolah tersebut juga akan menurun, dan hal yang paling mendasar dari kinerja baik yaitu dengan menerapkan kedisiplinan di lingkungan sekolah. Maka berangkat dari hal tersebut sikap kedisiplinan dalam organisasi pendidikan harus diterapkan, karena dengan berperilaku disiplin, secara otomatis hal yang berkaitan dengan peraturan, tata tertib, norma-norma dan ketentuan-ketentuan yang ada di sekolah akan di taati atau dijalankan.

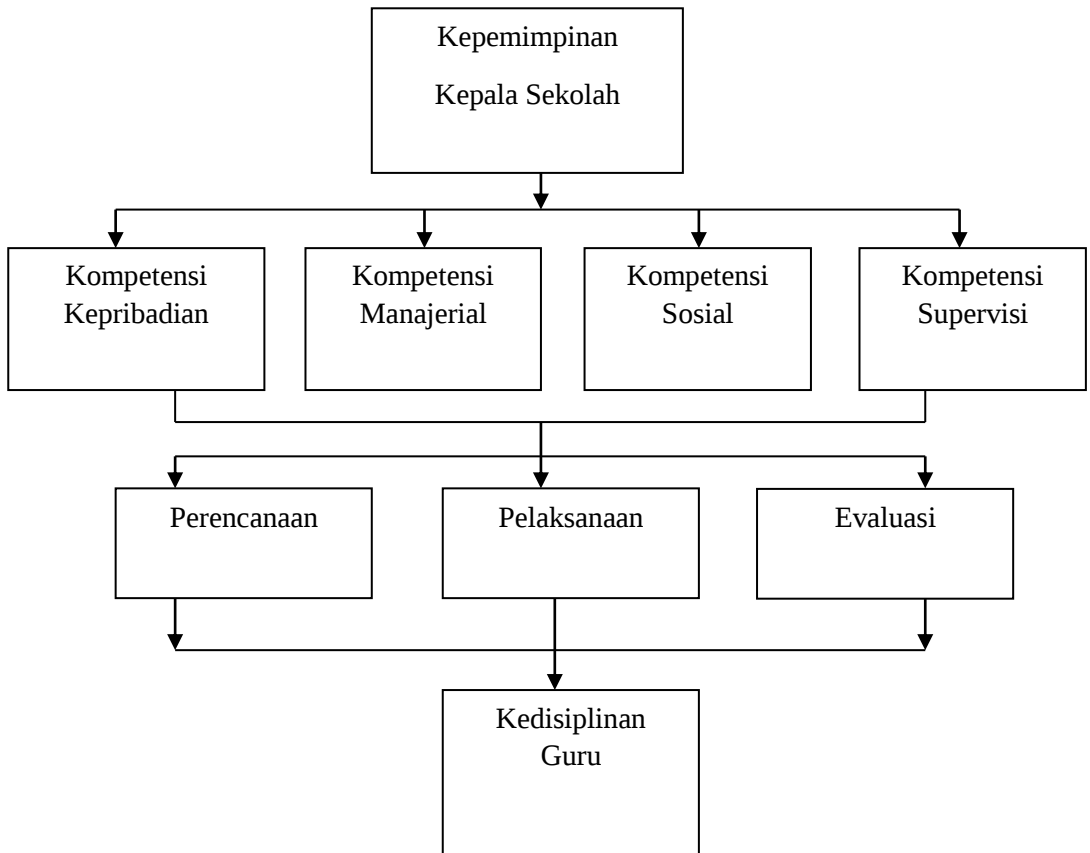
Kedisiplin bagi guru di sekolah memegang peranan yang sangat penting yang bertujuan untuk membimbing, membina dan mengarahkan sekolahnya ke tingkat yang lebih tinggi dan sempurna.

Disinilah peran dari seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan, seorang kepala sekolah harus mampu memberi contoh, membimbing, mengarahkan dan mengambil keputusan atas

pelanggaran yang dilakukan bawahanya. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan profesional, maka akan terbentuklah karakter guru yang baik dalam kinerjanya, tetapi sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah itu buruk maka akan buruk pula kinerja guru yang dibawahinya. Karena baik buruknya suatu kelompok dalam organisasi itu tergantung siapa yang menjadi pemimpin didalamnya. Kepala sekolah merupakan penentu dari kebijakan-kebijakan yang ada disekolah. Kepala sekolah harus menjadi motivator, profokator dan promotor bagi para guru. Dengan demikian diharapkan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang bertanggung jawab, memiliki konsep, mampu memotivasi guru dan juga pegawai lainya dan mampu memahami keadaan sosial yang ada dilembaga sekolah, akan mampu meningkatkan kinerja guru yang kurang disiplin dan mendisiplinkan guru yang tidak disiplin secara tidak langsung juga akan meningkatkan kualitas dan mutu di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah di MTs NU 07 Patebon diharapkan mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik sehingga kedisiplinan para guru dan tenaga kependidikan dapat diitngkatkan. Sehingga tidak ada lagi guru yang berkerja tidak tepat waktu, tidak sesai bidangnya, siswa yang tidak mentaati peraturan atau segala hal terkait tindak kedisiplinan disekolah.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka diatas, penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTs NU 07 Patebon” dapat peneliti gambarkan alur penelitan dengan skema sebagai berikut



Gambar 2.1 Proses Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru