MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBINA DISIPLIN GURU

Muhammad Zaenudin
SMK Negeri I Putri Hijau, Jl. Jawa No. 01 Desa Karang Pulau Kec Putri Hijau Kab Bengkulu Utara
e-mail: mizanalhayah@gmail.com

Abstract: The purpose of this research is to describe the principal's management in developing the discipline of teachers in Public Vocational High School 1 in of Ketahun. The subyect of this research was the principal in Public Vocational High School. The method was designed as descripte qualitative method.The data collecting technique were interview, observation, and documentation. The resuls of this research showed that the schools principal's management on the teachers' dicipline has been done well and systematic.

Keywords: management, principal, discipline, teacher

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen nkepala sekolah dalam membina disiplin guru di SMK Negeri 1 Ketahun kabupaten Bengkulu Utara. Subjek peneltian ini adalah kepala sekolah SMK Negeri 1 Ketahun Kaupaten Bangkulu Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru sudah berjalan baik dan sesuai aturan.

Kata kunci: manajemen, kepala sekolah, disiplin, guru

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan konteks meliputi kemajuan ipteks, nilai, dan harapan masyarakat, dukungan pemerintah dan masyarakat, kebijakan pemerintah, tuntutan globalisasi dan tuntutan pengembangan diri serta peluang tamatan untuk melanjutkan pendidikan ataupun untuk terjun di masyarakat.

Secara internal sekolah memiliki sesuatu yang diperlukan untuk berlangsungnya proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, dengan objek yang diolah dan pengolahnya. Siswa sebagai olahan yang diolah oleh visi, misi, tujuan, sasaran, kurikulum, tenaga kependidikan, dana, sarana dan prasarana, regulasi sekolah, organisasi sekolah, administrasi sekolah, budaya sekolah, dan peran masyarakat dalam mendukung sekolah.

Optimalisasi sumber daya yang berkenaan dengan pemberdayaan sekolah merupakan alternatif yang paling tepat untuk mewujudkan sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan. Dengan manajemen sekolah berada pada setiap komponen dalam sekolah sebagai sistem, sementara itu kepemimpinan sekolah berada pada setiap komponen yang mengandung sumber daya manusia.

Sekolah sebagai institusi pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan derajat sosial masyarakat perlu dikelola, diatur, ditata, dan diberdayakan, agar menghasilkan produk atau hasil secara optimal. Dengan kata lain sekolah sebagai lembaga tempat penyelenggaraan pendidikan, merupakan sistem yang memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan dan memerlukan pemberdayaan, yang pada gilirannya akan terwujud sekolah yang bermutu. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas output tersebut, namun sampai saat ini belum membuahkan hasil seperti yang diharapkan. Salah satu kunci efektivitas kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan yang sering dilupakan adalah manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin formal akan menjadi efektif apabila memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, mengarahkan dan memberdayakan seluruh sumber daya dan tingkah laku orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Seorang kepala sekolah mempunyai tugas yang sangat penting di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Perkembangan mutu pendidikan

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

sangat ditentukan oleh peran dan tanggung jawab kepala sekolah. Selaku pemimpin kepala sekolah mempunyai peran untuk membantu para guru dalam mengembangkan keteram-pilan mereka secara maksimal. Kepala sekolah bertugas mencitakan suasana hidup sekolah yang kondusif, mendorong seluruh civitas akademika sekolah untuk mendukung strategi meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya (Purwanto, 2002:106-111). Dalam rangkuman tentang fungsi kepala sekolah (Purwanto, 2002 : 112) dijelaskan bahwa kepala sekolah mem-punyai fungsi sebagai *administrator* pendidikan, sebagai manajer sekolah, dan sebagai *supervisor* proses pendidikan. Sebagai administrator, Kepala sekolah antara lain melaksanakan tugas membuat strategi tahunan, menyusun organisasi sekolah, melakukan pengarahan, mengkoordinir kegiatan-kegiatan sekolah, dan membina kepe-gawaian sekolah. Sebagai manajer kepala sekolah bertugas memotivasi seluruh civitas akademika untuk memberikan prestasi terbaik kepada sekolah, dan sebagai *supervisor* kepala sekolah melakukan pengawasan dan tindakan pelurusan jika terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan sekolah.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja dan belajar, semangat kerja dan terwujudnya tujuan sekolah yaitu tercapainya sekolah yang bermutu. Setiap manajer pendidikan akan selalu berusaha agar para guru dan tenaga kependidikan lainnya mempunyai disiplin yang baik. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan akan efektif dalam kepemimpinannya, jika para guru dan tenaga kependidikan berdisiplin baik, memelihara dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kedisiplinannya.

Penegakan disiplin harus diikuti dengan pemberian sanksi atas pelanggaran. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu: 1) sanksi pelanggaran ringan dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis; 2) sanksi pelanggaran sedang dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pember-hentian, dan pemecatan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan umum, penelitian ini adalah bagaimana manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru di SMK Negeri 1 Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara? Secara khusus, masalah penelitian ini adalah: (1)Bagaimanakah perencanaan kepala sekolah dalam membina disiplin guru ? (2) Bagaima-nakah pengorganisasian kepala sekolah dalam membina disiplin guru ? (3) Bagaimanakah pelaksanaan kepala sekolah dalam membina disiplin guru ? (4) Bagaimanakah evaluasi kepala sekolah dalam membina disiplin guru ? (5) Apa faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam membina disiplin guru ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan umum penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mendeskripsikan manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru di SMK Negeri 1 Ketahun. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah untuk: *Pertama* mendeskripsikan perencanaan Kepala SMK Negeri 1 Ketahun dalam mem-bina disiplin guru, *Kedua* mendeskripsikan pengorganisasian Kepala SMK Negeri 1 Ketahun dalam membina disiplin guru ,*Ketiga* mendeskripsikan pelaksanaan Kepala SMK Negeri 1 Ketahun dalam membina disiplin guru, *Keempat* mendeskripsikan pelaksanaan evaluasi kepala SMK Negeri 1 Ketahun dalam membina disiplin guru,*Kelima* mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam membina disiplin guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menghasilkan gambaran atau lukisan yang berkenaan dengan masalah yang timbul pada masa sekarang ini. Arikunto (2003:65) mengatakan metode deskriptif adalah "suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu program, peristiwa pada masa sekarang".

Teknik pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi terhadap sumber-sumber data yang diperlukan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nasution (1996:59) mengemukakan bahwa: "Banyak teknik yang dapat digunakan untuk mengum-pulkan data, di antaranya; wawancara, observasi dan dokumentasi". (1) Wawancara adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Menurut Nasution (1996:54) bahwa wawancara dalam penelitian kualitatif adalah: "Wawancara yar

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

bersifat terbuka dan tak berstruktur, dan tidak menggunakan tes standar atau instrumen lain yang telah diuji validitasnya. Ia mengobservasi apa adanya dalam kenyataan dan mengajukan pertanyaan dalam wawancara menurut perkembangan wawancara itu secara wajar berdasarkan ucapan dan buah pikiran yang dicetuskan orang yang diwawancarai". Selanjutnya wawancara dalam penelitian kualitatif dipertegas oleh Moleong (1993:186) "wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan"

Observasi sebagai pengumpulan data atau informasi dilakukan secara sistematis, bukan sebagai sambilan atau kebetulan saja. Dalam observasi akan diusahakan mengamati keadaan yang wajar dan sebenarnya tanpa usaha yang disengaja untuk mengatur, mempengaruhi atau memanipulasi objek pengamatan yang sedang diobservasi. (3) Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis atau photo. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data yang sudah ada berupa data kegiatan-kegiatan di sekolah, dan dokumen photo. Dokumentasi menurut Arikunto (2003:132) "teknik dokumentasi yaitu: mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya".

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 s.d 31 Agustus 2015 SMK Negeri 1 Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara yang sudah menerapkan manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah Kepala Sekolah, dan Wakil Kepala Sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kepala Sekolah dalam Membina Disiplin Guru

Menurut Husaini Usman (2006:47), perencanaan bertujuan untuk: 1) Standar pengawasan, yaitu mencocokkan pelaksanaan dengan pencapaiannya, 2) Mengetahui kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan, 3) Mengetahui siapa yang terlibat (struktur organisasinya), baik kualifikasinya maupun kuantitasnya, 4) Mendapatkan kegiatan-kegiatan yang produktif dan penghematan biaya, tenaga, dan waktu, 5) Memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan pekerjaan, 6) Menyerasikan dan memadukan beberapa sub kegiatan, 7) Mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal ditemui, 8) Mengarahkan pada pencapaian tujuan.

Sementara menurut Hani Handoko (2003:79) ada empat tahap dasar perencanaan yaitu: 1) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dengan Keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau kelompok kerja 2) Merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan posisi perusahaan atau organisasi dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan adalah sangat penting karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Pada tahap ini memerlukan informasi terutama keuangan dan data statistik yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi, 3) Mengidentifikasikan segala kemudahan dan hambatan. Hambatan perlu diidentifikasikan untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan itern dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya atau yang mungkin menimbulkan masalah, 4) Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapian tujuan. Yang terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan.

Perencanaan adalah pemilihan dari sejumlah alternatif tentang penetapan prosedur pencapaian, serta perkiraan sumber daya dapat disediakan untuk mencapai tujuan. Tahapan dalam perencaan: (1) identifikasi masalah; (2) perumusan masalah; (3) penetapan tujuan; (4) identifikasi alaternatif, (5) pemilihan alternatif; (6) elaborasi alternatif (Suryosubroto,2004:22-23).

Fungsi perencanaan dalam suatu organisasi merupakan salah satu aspek yang penting. Perencanaan merupakan proses untuk menciptakan sasaran dan memilih cara yang seefisien dan sefektif mungkin untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Perencanaan pada hakekatnya adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya ,yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pere

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

harus dapat membantu tercapainya tujuan yang dituliskan dalam program sekolah. Perencanaan pada hakekatnya merupakan proses pemikiran sistematis, analisis dan rasional untuk menentukan apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukanya, siapa pelaksananya dan kapan kegiatan itu harus dilaksanakan. Dengan kata lain perencanaan, yaitu pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, dengan mementukan strategi, kebijaksanaan, program, prosedur, metode, system, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Sebagai seorang *manager* kepala sekolah harus mampu melaksanakan kepemimpinannya meliputi kemampuan menyusun program sekolah, menyusun organisasi personalia, kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan dan mendayagunakan sumber daya sekolah. Menurut Mintzberg dalam Danim (2002:137) kepala sekolah harus kompeten dalam menjalankan tugas teknis manajerial, yang terdiri atas tiga kategori: (1) *Interpersonal*, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai figur, pemimpin, dan juru runding; (2) *Informational*, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai pemantau, penyebar dan perantara; dan (3) *Decisional*, yaitu kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai wiraswastawan, disturbancehandler, pengalokasi sumber-sumber, dan negosiator. Ada pun point-point tugas yang dilaksanakan dijabarkan secara mendetail dalam uraian berikut ini. Kemampuan menyusun program sekolah meliputi: (a) menyusun program sekolah dalam jangka panjang baik program akademis maupun non-akademis; (b) mengembangkan program jangka menengah, baik program akademis maupun non-akademis; (c) mengembangkan program jangka pendek, baik program akademis maupun non-akademis; (d) mengembangkan anggaran pendapatan belanja sekolah; (e) mengembangkan anggaran biaya sekolah; (f) memiliki mekanisme yang jelas untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program secara periodik, sistematik, dan sistematik.

Manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru agar dapat berjalan sesuai dengan hasil yang diharapkan diperlukan perencanaan yang matang. Karena setiap apapun suatu kegiatan harus terencana dengan baik, begitu pula kepala sekolah dalam membina disiplin guru sebab perencanaan adalah fungsi utama dalam manajemen. Adapun perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMK Negeri 1 Ketahun dalam membina disiplin guru yaitu dengan merumuskan perencanaan disiplin guru, isi perencanaan disiplin guru, proses perencanaan disiplin guru, dan cara mewujudkan disiplin guru dengan melibatkan para wakil dan ketua program keahlian.

Perumusan perencanaan disiplin guru yang dibuat oleh kepala sekolah bersama para wakil kepala sekolah dan ketua jurusan mengacu kepada visi dan program sekolah. Sebab pembinaan disiplin guru juga merupakan pengembangan lebih lanjut dari visi dan program sekolah.

Isi perencanaan disiplin guru dibuat dengan telaah yang cukup mendalam sehingga nantinya isi dari apa yang sudah menjadi kesepakatan bersama dapat dilaksanakan dengan baik tanpa ada kendala yang berarti di lapangan.

Untuk mewujudkan disiplin guru, kepala sekolah harus dapat dijadikan teladan. Kepala sekolah harus konsekuen dan mampu mentaati tata tertib disiplin sekolah tanpa terkecuali. Kepala sekolah harus hadir tepat waktu atau datang lebih awal dibandingkan dengan guru-guru yang lain. Jika kepala sekolah sering datang terlambat atau datang tidak tepat waktu maka gurupun akan berperilaku yang sama karena mereka akan beranggapan tidak adanya pembinaan melalui contoh teladan dari kepala sekolah.

Keteladanan kepala sekolah yang dapat ditiru oleh guru merupakan bentuk dari pelaksanaan proses, seperti dikemukakan oleh Handoko (200:208) bahwa keteladanan merupakan bentuk pelaksanaan proses aktivitas yang baik yang dapat dijadkan contoh bagi orang lain Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru dapat direncanakan secara sistematis.

Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Membina Disiplin Guru

Handoko (1995:24) menyatakan bahwa pengorganisasian (organizing) adalah: 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok kerja, 3) penugasan tanggung jawab tertentu, dan 4) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada indivudu untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Secara lebih mendetail deskripsi pekerjaan dalam fungsi pengorganisasian diungkapkan Siswato (1990:23), yaitu: a) mendeskripsikan pekerjaan dan tugas-tugas pelaksanaan, b) mengklasifikasikan tugas

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

dalam pekerjaan-pekerjaan operasional, c) mengumpulkan pekerjaan-pekerjaan operasional dalam kesatuan-kesatuan yang berhubungan dan dapat dimanajemeni, d) menetapkan syarat-syarat pekerjaan, e) menyelidiki dan menepatkan orang perorangan pada pekerjaan yang tepat, f) mendelegsikan otoritas yang tepat kepada masing-masing manajemen, g) memeberikan fasilitas ketenagakerjaan dan sumber daya lainnya, h) menyesuaikan organisasi ditinjau dari sudut hasil-hasil pengendalian.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian adalah pendelegasian wewenag tugas, membagi kerja menjadi struktur organisasai yang teratur, mengklasifikasikan tugas-tugas pelaksanaan dalam pekerjaan-pekerjaan operasional untuk menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi dan menyatu padukan tugas serta fungsinya dalam sistem jaringan kerja yang berhubungan antara satu dengan yang lainya.

Menurut Danim (2002:143) kepemimpi-nan kepala sekolah memiliki tiga tugas pokok yakni: (1) memimpin sekelompok orang; (2) menggerakkan sumber daya material; dan (3) melaksanakan pekerjaan dengan dan melalui orang. Kepala sekolah ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa dia memiliki kelemahan. Misalnya memiliki kelemahan dalam pekerjaan teknis, akan tetapi memiliki kelebihan dalam menggerakkan orang.

Dari hasil temuan peneliti diketahui bahwa kepala sekolah sudah mengorganisasikan pembinaan disiplin guru dengan membuat jadwal kegiatan pembinaan dan adanya struktur organisasi sekolah. Dengan adanya struktur organisasi sekolah kepala sekolah dapat menentukan tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu proses pembinaan disiplin serta kegiatan-kegiatan akan dapat berjalan dengan efektif. Dari hasil temuan penelitian dijelaskan bahwa kepala sekolah dalam membina disiplin guru membuat jadwal pembinaan kegiatan. Jadwal pembinaan kegiatan yang dibuat sebulan sekali dalam rapat rutin bulanan, kecuali ada hal-hal yang bersifat urgen dan segera butuh penyelesaian dengan cepat.

Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Membina Disiplin Guru

Kepala sekolah perlu diberdayakan guna meningkatkan kemampuan secara fungsional sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pimpinan yang efektif. Sebagai *manager* ia harus mampu mengatur agar semua potensi dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu menggerakkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik meliputi: (a) perencanaan; (b) pengorganisasian; (c) pelaksanaan; dan (d) pengawasan.

Dalam pelaksanaan pembinaan disiplin guru kepala sekolah membuat langkah-langkah dengan mengoptimalkan aturan yang mengharuskan semua guru yang mengajar pada jam pertama harus hadir di sekolah lima belas menit sebelum bel berbunyi dan mengisi daftar hadir yang disediakan di meja piket. Selanjutnya setelah bel berbunyi guru sudah harus berjalan masuk ke kelas yang akan diajar. Apabila guru ter- lambat masuk sekolah maka piket akan mencatat nama guru tersebut dan akan direkap oleh satpam satu minggu sekali dilaporkan kepada kepala sekolah. Selain itu kegiatan sekolah yang lain seperti upacara bendera,senam pagi ,kebersihan lingkungan, dan kegiatan pembimbingan ekstra kurikuler juga harus dilaksanakan sesuau dengan jadwal yang sudah ditetapkan.

Pelaksanaan pembinaan disiplin guru dilakukan secara kontinyu oleh kepala sekolah dengan melakukan pengawasan melekat.

Evaluasi Kepala Sekolah dalam Membina Disiplin Guru

Pidarta (1986:225) mendefinisikan bahwa supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan, metode yang digunakan oleh pakar untuk melaksana-kan supervisi disebut teknik supervisi. Sedangkan menurut Ngalim Purwanto (2003:3) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Menurut Ahmad Azhari (2003:1) supervisi di bidang pendidikan adalah suatu proses pem-bimbingan dari pihak yang kompeten kepada guru-guru dan kepada personalia sekolah yang lainnya yang langsung menangani belajar siswa untuk mem-perbaiki situasi belajar mengajar agar siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang lebih meningkat.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Dari berbagai definisi supervisi diatas kita dapat mengambil sebuah pengertian secara umum bahwa pada dasarnya supervisi pendidikan bertujuan untuk mening-katkan perbaikan situasi belajar-mengajar melalui peningkatan mutu pendidikan dan semua kegiatan supervisi dapat dikatakan berfokus pada : 1) perilaku supervisor, 2) proses membantu para guru-guru, dan 3) tujuan akhirnya yang mengangkat harap-an belajar peserta didik, maka dari itu secara sederhana supervisi merupakan usaha untuk membantu para guru dalam memperbaiki kondisi dari situasi belajar siswa.

Dari hasil temuan penelitian dalam membina disiplin guru kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap pembinaan disiplin guru dengan melakukan supervisi. Adapun waktu pelaksanaan supervisi pelaksanaan tidak diketahui oleh guru sehingga guru harus selalu siap untuk disupervisi.Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sifatnya agak tertutup yaitu dengan cara kepala sekolah berjalan keliling kelas sambil melihat kebersihan lingkungan sekolah. Guru tidak sadar kalau sedang disupervisi sehingga akan membuat guru menjadi segan dan termotivasi kalau sampai terlambat mengajar. Dari hasil supervisi yang dilakukan kepala sekolah secara berkala dalam setiap rapat yang dilakukan sebulan sekali disampakan secara umum hasilnya. Untuk guru –guru yang melakukan pelanggaran kepala sekolah akan memberikan sanksi berupa teguran lisan, teguran tertulis maupuan tidak puas.

Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Membina Kedisiplinan Guru

Dalam membina disiplin guru ada faktor penghambat dan pendukung baik myang bersifat internal maupun eksternal. Faktor penghambat tersebut oleh kepala sekolah diatasi dengan tidak pernah bosan mengusulkan kepada pemerintah daerah melalui dinas pendidikan dan kebudayaan untuk penambahan guru negeri dan ada intensif bagi guru-guru honorer sedangkan kendala tempat tinggal guru yang jauh dari sekolah guru diberikan motivasi supaya pergi dari rumah lebih pagi dari biasanya. Kepala sekolah sudah berusaha membuat proposal bantuan perumahan guru kepada komite sekolah dan dunia usaha. Untuk kompleks sekolah yang jauh dari kantor kepala sekolah dengan pihak komite berusaha membuat jalan yang bisa dilalui kendaraan bermotor sehingga guru tidak usah berjalan kaki sewaktu pergantian jam. Untuk faktor pendukung baik yang bersifat internal maupun eksternal kepala sekolah secara optimal memanfaatkan betul potensi ini. Kepada guru-guru yang disiplin diberikan reward walau hanya sekedar pujian. Sedangkan kepada pihak komite yang aktif ikut memantau kedisiplinan guru kepala sekolah memberikan reward dalam bentuk finansial.

Kepala sekolah selaku pemimpin sekolah yang mempunyai peran sebagai edukator, administrator, supervisor, inovator dan motivator maka kepala sekolah dalam membina disiplin guru berusaha melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri pada bawahannya. Kepala sekolah berani bertindak tegas untuk menegakkan disiplin guru. Kepala sekolah berani memberikan sanksi atau teguran bagi guru yang melanggar disiplin melalui pendekatan persuasif karena kedisiplinan guru memegang peranan yang sangat strategis dalam mendukung hasil pendidikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil uraian hasil penelitian dan hasil temuan penelitian serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru di SMK Negeri 1 Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara sudah berjalan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1981 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Petunjuk Pelaksanaan Kerja Kepala Sekolah,Petunjuk Pelaksanaan Fungsi dan Tugas Guru dan Tata Tertib Guru SMKN 1 Ketahun. Simpulan penelitian secara khusus yaitu :Pertama adanya perencanaan kepala sekolah dalam membina disiplin guru. Perumusan perencanaan disiplin dilakukan oleh kepala sekolah beserta para wakil kepala sekolah, para ketua jurusan dan perwakilan guru. Dalam perencanaan disiplin guru selain proses pembuatannya dibuat secara bersama-sama kepala sekolah memberikan keteladanan untuk menegakkan kedisiplinan;

Kedua adanya pengorganisasian kepala sekolah dalam membina disiplin guru. Hal ini dapat dilihat dengan adanya jadwal pembinaan kegiatan. Jadwal ini dilakukan sebulan sekali dalam bentuk rapat rutin bulanan. Kepala sekolah membuat pendelegasian kepada para wakil kepala sekolah untuk ikut membina disiplin guru dan ketua jurusan dengan dibuat struktur organisasian;Ketig

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

kepala sekolah dalam membina disiplin guru. Hal ini dapat dilihat dengan dibuatnya langkah – langkah dengan mengoptimalkan semua potensi yang ada sehingga program yang dibuat dapat dijalankan oleh guru sebagai tenaga pendidik.. Dalam pelaksanaan penegakkan disiplin kepala sekolah memberikan contoh teladan yang memberikan dampak positif bagi kedisiplinan para guru; Keempat adanya evaluasi kepala sekolah dalam membina disiplin guru.Hal ini dilakukan dalam bentuk supervisi untuk membandingkan antara pelaksanaan program dengan standar yang telah ditetapkan. Waktu pelaksanaan supervisi hanya diketahui oleh kepala sekolah. Instrumen supervisi yang dibuat oleh kepala sekolah hanya dalam bentuk catatan. Kepada para guru yang melakukan tindakan indisipliner kepala sekolah memberikan sanksi secara berjenjang;Kelima adanya faktor penghambat dan pendukung kepala sekolah dalam membina disiplin guru. Hal ini dapat dilihat dari faktor penghambat baik yang bersifat internal maupun eksternal dicarikan solusi untuk mengatasinya. Sedangkan faktor pendukung baik internal maupun eksternal dimanfaatkan potensinya oleh kepala sekolah untuk mendukung kepala sekolah dalam membina disipin guru.

Saran

Setelah peneliti memperhatikan simpulan dan implikasi yang telah dikemukanan maka saran dalam penelitian ini:

Pertama, kepala sekolah agar dapat merencanakan dengan baik program sekolah dalam membina disiplin guru, agar visi dan misi serta program sekolah dapat tercapai secara maksimal;

Kedua, kepala sekolah hendaknya dapat pengorganisir semua stake holder yang ada dan ada jadwal pembinaan yang rutin dalam membina disiplin guru;

Ketiga, dalam pelaksanaan pembinaan disiplin kepala sekolah harus menjadi teladan bagi semua guru.

Kepala sekolah hendaknya dapat memotivasi para guru sehingga menum-buhkan kesadaran guru untuk dapat melak-sanakan disiplin secara konsekuen; Keempat, dalam evaluasi kepala sekolah hendaknya melakukan supervisi dan membuat instrumen supervisi serta ada sanksi yang tegas bagi guru yang tidak melaksanakan disiplin;Kelima,kepala sekolah hendaknya dapat memanfaatkan faktor hambatan dan pendukung baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam membina disiplin guru untuk mendukung hasil pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, Suharsini. 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Propesional-isme Tenega Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan* Bandung: FKIP UNIB.

Gaffar, Fakri. 2002. *Fungsi Manajer Pendidikan Dalam Mengelola Pendidikan di daerah Otonom.* Jakarta: UNJ.

Pidarta, I Made. 2007. *Landasan Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Pidarta, Made. 2005. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori dengan Pendekatan Sistem.* Jakarta: Rineka Cipta.

Rizal, abdullah. 2007. *Proses Pembuatan dan Implementasi RPS dalam rangka Peningkatan Mutu di SMP Negeri 3 Lubuk Linggau. Tesis.* Bengkulu: MMP

Sagala, S. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti, Hidayat, Syarifudin. 2002. *Metodologi Penelitian.* Bandung: Mandar Maju.

Created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional